Der Entgeltschutz der Heimarbeit in der Gesetzgebung des Dritten Reiches

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Würde eines
Doktors der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Hugo Wolff
Berlin

Berichterstatter:
Privatdozent Dr. Isele

1936

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Druck: A. Stenger, Erfurt

Meinen Eltern

Inhaltsübersicht

Kapitel I. Seite

Der Entgeltschutz, seine Entstehung, seine Notwendigkeit und seine Entwicklung in der Gesetzgebung für die Heimarbeit, seine allgemeine Ausgestaltung 7

1. Der Entgeltschutz und seine Entstehung 7
2. Notwendigkeit des Entgeltschutzes für die Heimarbeit 7
3. Der Entgeltschutz in der Gesetzgebung für die Heimarbeit 9
4. Die allgemeine Ausgestaltung des Entgeltschutzes 11

Kapitel II.

Der persönliche Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes 13

1. Der zugrunde liegende Rechtsgedanke und die demgemäß dem Heimarbeitsgesetz unterstellten Personengruppen 13
2. Die in der Heimarbeit Beschäftigten 15
3. Die den in der Heimarbeit Beschäftigten (§ 2, 1 HAG.) durch Verwaltungsakt gleichgestellten sonstigen Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister (§ 2,2 HAG.) 20

Kapitel III.

Die Entgeltregelung 22

1. Inhalt und rechtliche Formen der Entgeltregelung 22
   a) Inhalt 22
   b) Rechtliche Formen der Entgeltregelung 27
2. Entgeltregelung durch Einzelabrede 27
3. Entgeltregelung durch Betriebsordnung 28
4. Entgeltregelung durch Tarifordnung 35
5. Entgeltregelung durch Treuhänderrichtlinien 37
6. Entgeltregelung für Mehrarbeit 39

Kapitel IV.

Die Entgeltsicherung 41

1. Die Entgeltsicherung in § 23,2 HAG. 41
2. Die Verweisungsvorschriften in § 33 HAG. 43
3. Entgeltsicherung für die Heimarbeit außerhalb des Heimarbeitsgesetzes 44
   a) Auswirkungen der Pfändungsbeschränkungen 44
   b) Sonstige Entgeltsicherungen 45

Kapitel V. Seite

Die Entgeltüberwachung 48

1. Die Einrichtungen für die Entgeltüberwachung 48
2. Die Organe für die Entgeltüberwachung 49
3. Die Zwangsmittel zur Durchführung der Entgeltüberwachung 50

Kapitel VI.

Rechtspolitische Erwägungen 54

Anhang

Verzeichnis der benutzten Bücher und Schriften..... 59

Kapitel I.

Der Entgeltschutz, seine Entstehung, seine Notwendigkeit und seine Entwicklung in der Gesetzgebung für die Heimarbeit, seine allgemeine Ausgestaltung.

1. Der Entgeltschutz und seine Entstehung.

Wer keine oder nur geringe Gütererzeugungsmittel sein eigen nennt und somit die Unterlagen für selbständiges Wirtschaften entbehrt, hat als alleinige oder hauptsächlichste Erwerbsquelle nur seine Arbeitskraft. Er muß sie, um sein Leben führen zu können, einem anderen, der als Unternehmer seinen Grund und Boden oder seine Kapitalien verwertet, zur Verfügung stellen. Durch die Veränderungen in den wirtschaftlichen Gegebenheiten und infolge der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung ist an Zahl die Volksschicht der wirtschaftlich Selbständigen immer kleiner und die der wirtschaftlich Unselbständigen, insbesondere die der Arbeiter und Angestellten, immer größer geworden.

Das Arbeitsentgelt wie überhaupt die Arbeitsbedingungen werden im kapitalistischen Wirtschaftssystem, der individualistischen und liberalen Auffassung entsprechend, in der Rechtsform des freien Arbeitsvertrages festgelegt. Die Arbeiter und Angestellten haben dadurch die gleiche rechtliche Stellung wie der Unternehmer. Sie sind aber diesem gegenüber, da sie bei dem Bemühen, eine Arbeitsstelle zu erhalten, vielfach einem Überangebot von Arbeitskräften gegenüberstehen, die Schwächeren. Sie müssen sich, ob sie wollen oder nicht, seinen Bedingungen unterwerfen. Ausnutzung der Arbeitskraft der Besitzlosen durch die Besitzenden ist die natürliche Folge.

Aus diesen wirtschaftlichen und rechtlichen Verhältnissen heraus erwächst das Bedürfnis, das Arbeitsentgelt, diese Lebensgrundlage der Besitzlosen, durch gesetzliche Vorschriften zu sichern und zu schützen. So entsteht der Entgeltschutz. Er beschränkt im Interesse der Arbeiter und Angestellten die individuelle Vertragsfreiheit.

2. Notwendigkeit des Entgeltschutzes für die Heimarbeit.

Eine ähnliche Stellung wie Arbeiter und Angestellte nehmen im Wirtschaftsleben alle die ein, die ohne eigene oder ohne ausreichende eigene Gütererzeugungsmittel als wirtschaftlich Unselbständige ihren Lebensunterhalt durch Heimarbeit sicherzustellen suchen. Sie haben

wie Arbeiter und Angestellte nur ihre Arbeitskraft, um sich die Mittel für ihre Lebenshaltung zu verschaffen. Wie diese haben sie sehr viele Mitbewerber um Arbeit und befinden sich auch gegenüber ihrem Auftraggeber in der gleichen schwachen Stellung bei den Verhandlungen über das Vertragsverhältnis, insbesondere bei dem Teil, der das zu zahlende Entgelt betrifft.

Diese ungünstige Lage wird noch durch die in der Eigenart der Heimarbeit liegenden Umstände vergrößert. Als Mitbewerber um die Zuweisung von Arbeit findet man nicht selten Personen, die durch Krankheit und Alter in der Erwerbsfähigkeit beschränkt sind. Sie vermehren in nicht unerheblicher Zahl das Angebot von Arbeitskräften. Eine Vermehrung des Angebots tritt weiter durch den Wettbewerb solcher Personen ein, die sich durch Heimarbeit nur einen Nebenverdienst oder ein Taschengeld verschaffen wollen.[1])

Ein Hauptgrund für die gedrückten Löhne ist weiterhin in der Vereinzelung der die Heimarbeit verrichtenden Menschen zu sehen. Ihnen fehlt die Gelegenheit zur Aussprache mit Arbeitskameraden, da ja jeder in seiner Wohnung arbeitet, zudem in dem Anderen anstatt eines Leidensgenossen einen Mitbewerber sieht. Auch die Unternehmer unterlassen es natürlicherweise, den Einzelnen über die Löhne zu unterrichten, die anderen Arbeitern gezahlt werden.[2]) Dazu kommen die Schwierigkeiten der Berechnung des angemessenen Lohnes. Seine Bemessung ist nicht nach der Zeit möglich, die zu Hause für die Fertigstellung eines Gutes gebraucht wird, denn hier fehlt für den Unternehmer jede Kontrolle. Daher wird die Anzahl der Stunden geschätzt, die für die Herstellung als erforderlich erachtet wird. Der Unternehmer neigt dazu, eine möglichst geringe Anzahl von Arbeitsstunden anzusetzen. Dem für sich allein dastehenden Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden mangelt es an den Kenntnissen zu einer sachgemäßen Beurteilung. Verlust an Arbeitszeit und damit an Lohn tritt ferner durch übermäßige Inanspruchnahme der Zeit bei der Ausgabe und Ablieferung der Arbeit ein. Auch die Unkenntnis der Absatzmöglichkeit und des Verkaufspreises der Güter hindert den Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden an einer richtigen Abschätzung des angesetzten Entgeltes. Darum kann es nicht Verwunderung nehmen, wenn die Löhne äußerst niedrig und dürftig gehalten werden.[3]) Dies um so mehr, als in dem jeweiligen Lohn auch eine Vergütung für die Abnutzung der Wohnung und gegebenenfalls auch der Werkzeuge ent-

[1]) Vgl. dazu amtliche Begründung zum HAG. Ziff. 2.

[2]) Siehe dazu Gusko in Monatsheften für NS. Sozialpolitik 1936 S. 215 l. Sp.

[3]) Auch die vielfach in der Heimarbeit vorkommende Schwarzarbeit wirkt sich auf die Lohngestaltung ungünstig aus; vgl. Gusko, a. a. O. S. 217 l. Sp., ferner Elisabeth Landsberg, Heimarbeit und Heimarbeitsreform. Bericht für die Heimarbeit-Ausstellung 1925; dort insb. S. 11 ff., Angaben über die niedrigen Löhne.

halten sein muß; denn der Unternehmer erspart durch die Vergebung von Heimarbeit die Ausgabe für die Betriebsstätte oder, wenn er selbst eine Betriebsstätte unterhält, die Kosten für eine Erweiterung.

Die Notwendigkeit einer besonderen Entgeltschutzgesetzgebung ähnlich der für Arbeiter und Angestellte wurde allseitig anerkannt.[1])

3. Der Entgeltschutz in der Gesetzgebung für die Heimarbeit.

Die Gesetzgebung über den Entgeltschutz wie überhaupt über die Arbeitsbedingungen in der Heimarbeit beginnt mit dem Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 1911, das unter anderem dem Bundesrat die Möglichkeit gab, durch Errichtung von Fachausschüssen ein Organ für die Erforschung der Verhältnisse in der Hausarbeit zu schaffen (vgl. § 1, §§ 21 bis 25; §§ 19, 20 HausarbG.).

Die Fachausschüsse hatten eine begutachtende und beratende Tätigkeit (vgl. § 19, Ziff. 1 bis 3 HausarbG. vom 20. 12. 1911). Sie hatten insbesondere die Höhe des von den Hausarbeitern tatsächlich erzielten Arbeitsverdienstes zu ermitteln, dessen Angemessenheit zu begutachten und Vorschläge für die Vereinbarung angemessener Entgelte zu machen (§ 19 Ziff. 4); ferner hatten sie auch sonst den Abschluß von Lohnabkommen und Tarifverträgen zu fördern (§ 19 Ziff. 5). Ihre Schwäche bestand darin, daß sie rechtsverbindliche Beschlüsse nicht fassen konnten. Mit ihrer Errichtung wurde allerdings erst nach Beendigung des Krieges begonnen (vgl. VO. vom 13. 1. 1919, RGBl. I S. 85). Um den Entgeltschutz wirksamer zu machen, wurden die Fachausschüsse durch die Neufassung des Gesetzes vom 30. 6. 1923 (Heimarbeiterlohngesetz genannt) nach Zusammensetzung und Aufgabenkreis grundlegend umgestaltet (vgl. §§ 18 bis 48).[2]) Sie wurden zum ersten Male obligatorisch mit der Entgeltregelung betraut. Ihre wesentliche Aufgabe war nun nicht nur die Förderung von Tarifverträgen, sondern auch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Festsetzung von Mindestentgelten und die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (§ 20 HausarbG.). Einen weiteren Fortschritt brachte das Gesetz vom 8. 6. 1933 (über Lohnschutz in der Heimarbeit), so eine Arbeitsmengenbeschränkung (§ 4a) und für den Vorsitzenden der Fachausschüsse das Recht, Bußen ohne Mitwirkung der Fachausschüsse anzudrohen (§ 37).[3])

---

[1]) Vgl. die Aufsätze in der „Sozialen Praxis" 1925; auch Fähndrich, „Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit"; über die geringe Entlohnung S. 33ff.; ferner Gusko, a. a. O. S. 211, insb. l. Sp., und Gaertner ebenda, S. 221 r. Sp.

[2]) Vgl. Kaskel-Dersch S. 351, Gaebel in NZfA. 1923 Sp. 590, Mansfeld-Kalckbrenner, Einleitung unter A S. 2.

[3]) Die Lohnfestsetzung für die Heimarbeit im Militärsattler- und Militärschneidergewerbe kommen für die Gesetzgebung über den Entgeltschutz in der Heimarbeit nicht in Betracht. Es sind vielmehr lediglich Lohnfestsetzungen durch die Heeres-

Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934, in Kraft getreten am 1. 5. 1934, gibt für den Entgeltschutz in der Heimarbeit eine neue Grundlage, indem es die Fachausschüsse aufhebt (§ 67 AOG.) und ihre Aufgaben auf den Treuhänder der Arbeit überträgt (§ 34 AOG.). Allerdings spricht der § 34 S. 1 AOG. nur von Hausgewerbetreibenden, nicht aber von Heimarbeitern. Diese werden vielmehr, als im Arbeitsvertrag mit ihren Auftraggebern stehend, unmittelbar erfaßt. Der Treuhänder der Arbeit kann sie einer Tarifordnung gemäß §§ 32, 33 AOG. unterstellen.[1])

Das Arbeitsordnungsgesetz ermächtigte den Reichsarbeitsminister, das Hausarbeitsgesetz vom 27. 6. 1923 in der Fassung des Gesetzes vom 8. 6. 1933 unter Vornahme der sich aus dem Arbeitsordnungsgesetz ergebenden Änderungen in neuer Fassung im Reichsgesetzblatt bekanntzugeben und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen (§ 67 Abs. 2 AOG.). Anstatt dessen erließ die Reichsregierung das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. 3. 1934, welches ebenfalls am 1. 5. 1934 in Kraft trat und zugleich die durch § 67 AOG. nicht aufgehobenen Bestimmungen des Hausarbeitsgesetzes außer Kraft setzte (§ 41 HAG.). Das Heimarbeitsgesetz hebt jedoch die Bestimmungen des Arbeitsordnungsgesetzes über die Heimarbeit nicht auf, es läßt sie vielmehr bestehen, faßt sie zum Teil zusammen, zum Teil ergänzt es sie (vgl. § 20, 1 S. 1 HAG.).[2])

Gemäß der in § 38 HAG. gegebenen Ermächtigung hat der RAM. zwei Verordnungen zur Durchführung des Gesetzes erlassen; die eine ist vom 23. 3. 1934, die zweite vom 20. 2. 1935.

Die Entgeltschutzbestimmungen, das Kernstück in der gesetzlichen Regelung,[3]) stehen im 5. Abschnitt (§§ 19 bis 33), aber auch die allgemeinen Schutzvorschriften des 2. Abschnittes (§§ 4 bis 8) dienen dem Entgeltschutz.[4])

---

verwaltung als Unternehmer, nicht durch den Staat als Gesetzgeber (vgl. Gaebel und Schulz in „Die Heimarbeit im Kriege" S. 62ff. und S. 74ff.). Auch die Verordnungen des Oberbefehlshabers in den Marken vom 21. 12. 15 und vom 11. 1. 17, die auf Grund des § 9 des Gesetzes über den Belagerungszustand vom 4. 6. 1851 ergingen (a. a. O. S. 85, 88ff.) und demgemäß Gesetzeskraft hatten, können nicht als Vorläufer des HAG. angesehen werden, da sie nur in dem damaligen Kriegszustand ihre Grundlage haben.

[1]) Vgl. auch Hueck-Nipperdey-Dietz Anm. 4 zu § 34 S. 359.

[2]) So auch Mansfeld-Kalckbrenner Anm. 1 zu § 20; s. ferner Walter Richter in Monatsheften für NS. Sozialpolitik 1936 S. 227 I. Sp.

[3]) Amtliche Begründung Ziff. 7 Abs. 1 Satz 1.

[4]) Amtliche Begründung Ziff. 4 Satz 1.

4. Die allgemeine Ausgestaltung des Entgeltschutzes.

Die Entgeltschutzbestimmungen sind dreifacher Art: Entgeltregelung (vgl. §§ 20 bis 23, 1 HAG.), Entgeltsicherung (§ 23, 2 und § 33 HAG.) und Entgeltüberwachung (vgl. §§ 24ff. HAG.).[1])

Die Entgeltregelung verfolgt den Zweck, eine wirtschaftlich und sozial tragbare Vergütung für die Personen, welche im Auftrag und für Rechnung anderer Heimarbeit verrichten, festzusetzen.

Unter Entgeltsicherung ist die Sicherung der Lohnforderung, also die der Entgeltforderung zu begreifen.[2]) Ihr Ziel ist, den Vergütungsanspruch vor und im Zeitpunkt seiner Fälligkeit bis zu seiner Auszahlung gegen jede Beeinträchtigung zu schützen, damit den Berechtigten der Arbeitslohn auch wirklich in der richtigen Höhe bei Fälligkeit ausgezahlt werden kann und damit seinem Zweck, als Unterhaltsmittel zu dienen, erhalten bleibt.

Die amtliche Begründung zum Heimarbeitsgesetz führt in dem zweiten Absatz des 7. Abschnittes aus, daß die §§ 22 bis 30 die Entgeltregelung, die Entgeltsicherung und die Entgeltüberwachung ordnen. Sie hebt hervor, das Kernstück der Entgeltsicherung sei im Hausarbeitsgesetz das Bußverfahren gewesen, es sei im Heimarbeitsgesetz beibehalten und zu einer brauchbaren Waffe im Kampfe gegen Lohndruck ausgestaltet worden. Damit verwendet sie das Wort „Entgeltsicherung" in einem Sinne, der von dem, was man allgemein darunter versteht, verschieden ist. Was hier Entgeltsicherung genannt wird, gehört vielmehr zur Entgeltüberwachung und zu deren Durchführung, so insbesondere die Erzwingung der Auszahlung des feststehenden Entgelts durch sogenannte Verzugsbußen (vgl. §§ 26 bis 31 HAG.).

Die Entgeltüberwachung hat die Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, daß den in der Heimarbeit Beschäftigten, soweit sie unter die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes fallen, das ihnen nach Einzelabrede, nach Betriebs- und Tarifordnung zustehende Entgelt auch tatsächlich ausgezahlt wird. Sie hat daher die ausgezahlten Heimarbeitsentgelte auf ihre Ordnungsmäßigkeit gemäß der getroffenen Entgeltregelung und der für Entgeltforderung feststehenden Sicherungen zu prüfen. Bei Unterbezahlungen hat sie die festgelegte Bezahlung zu veranlassen und gegebenenfalls zu erzwingen.[3]) Sie ist Beaufsichtigung der Entgeltzahlung. Sie ergänzt in sachgemäßer Weise die Entgeltregelung und die Entgeltsicherung.[4])

---

[1]) Vgl. amtliche Begründung Ziff. 7 Abs. 2 Satz 1.

[2]) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. I, 3.—5. Aufl., § 43 S. 235ff.

[3]) Dockendorf (a. a. O. S. 58) nennt die Entgeltüberwachung eine Art der Entgeltdurchsetzung, ein Ausdruck, den das Gesetz nicht kennt. Er bringt dadurch Unklarheit in die Formulierungen des Gesetzes.

[4]) Vgl. dazu Gusko in Monatsheften f. NS. Sozialpolitik 1936 S. 216 r. Sp.

Entgeltschutzbestimmungen für Heimarbeit verrichtende Personen sind indessen nicht nur im Arbeitsordnungs- und Heimarbeitsgesetz vorhanden, sondern auch in anderen Gesetzen, so in der Reichsgewerbeordnung (vgl. hier § 119b) und in der Zivilprozeßordnung (vgl. hier insbesondere § 850e, 2). Auch ist für den Entgeltschutz von Bedeutung, in welchem Rechtsverhältnis die in der Heimarbeit tätigen Personen zu ihren Auftraggebern stehen. Der Heimarbeitsvertrag tritt uns als unselbständiger Dienstvertrag oder, anders ausgedrückt, als abhängiger Arbeitsvertrag, kurz Arbeitsvertrag genannt,[1]) ferner als selbständiger Dienstvertrag als Werk-, Werklieferungs- oder sogar Kaufvertrag entgegen. Liegt ein Arbeitsvertrag vor, so ist darzulegen, inwieweit die Entgeltschutzbestimmungen für Arbeiter und Angestellte in Betracht kommen.[2])

Übereinstimmung scheint darüber zu herrschen, daß der Vertrag des Heimarbeiters mit seinem Auftraggeber meist ein Arbeitsvertrag ist.[3]) Welcher Art der Heimarbeitsvertrag des Hausgewerbetreibenden und

---

[1]) Der Arbeitsvertrag oder unselbständige Dienstvertrag kennzeichnet sich durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden von dem Unternehmer. Wer seine Arbeitskraft als solche verdingt, gliedert sich in den Betrieb, der vom Unternehmer eingerichtet und unterhalten wird, ein. Der Unternehmer bestimmt den Raum, wo, und die Zeit, zu der gearbeitet wird, die Personen, mit denen zusammen zu arbeiten ist, die Arbeitsmittel und die Ordnung des Arbeitsprozesses. Der Arbeitende, so vor allem der Arbeiter und Angestellte, ist damit dem Willen des Unternehmers unterworfen. Die in einem derartigen Rechtsverhältnis stehenden Personen sind in ihrer Arbeitsstelle nur insoweit gesichert, als die wirtschaftlichen Maßnahmen des Unternehmers zweckvoll gestaltet werden. Ist es nicht an dem, wirtschaftet der Unternehmer schlecht, so vermindert sich natürlicherweise ihre Vergütung, ja, sie verlieren u. U. ihren Arbeitsplatz. Sie sind insoweit auch wirtschaftlich abhängig und darben der wirtschaftlichen Unabhängigkeit; vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Teil I, insbes. S. 107ff., Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht insbes. S. 140.

[2]) Die von Siebert in seiner Schrift „Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit" 1935 dargelegte Auffassung, daß nicht der Arbeitsvertrag, sondern der Eintritt in die Betriebsgemeinschaft das Arbeitsverhältnis begründe und der Arbeitsvertrag und die Anwendung der bürgerlich-rechtlichen Vorschriften auf ihn keine Bedeutung mehr hätten, wird vom Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil (218/35) vom 7. 3. 1936 unter ausführlicher Begründung abgelehnt. S. a. Anm. zu diesem Urteil von Mansfeld (ArbRS. 26, 142f.); ferner Mansfeld im DAR. 1936 S. 118ff., „Vom Arbeitsvertrag. Eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung". Ich halte die Gründe für die Ablehnung der Auffassung von Siebert für zutreffend.

[3]) So die Kommentare zum AOG. Hueck-Nipperdey-Dietz Anm. 14 zu § 1 S. 25; Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 3c S. 95; Dersch S. 29; so auch Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht S. 13f., S. 17f.; ferner Molitor in SchliW. 1926 S. 27. Entscheidungen des LAG. Breslau vom 5. 7. 1929 (15a S. 21—29) in Arb. u. Schl. 1929 Sp. 367—69. Urteil des RFH. vom 4. 7. 1928 (VI A 774/27), RZfA. 1929 Sp. 194f. A. M. Lutz Richter Heft 15 der Heerschild-Reihe 1933 S. 38, der den Heimarbeitsvertrag meist als einen Werkvertrag nimmt; ferner derselbe in Z. d. Ak. f. D. R., 1936 S. 1915 r. Sp. f.; vgl. ferner dazu Gusko in Monatsheften für NS. Sozialpolitik 1936 S. 213 r. Sp.; vgl. auch Mansfeld-Kalckbrenner Anm. 3 zu § 20 HAG..

des Zwischenmeisters ist, läßt sich nur aus den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalles feststellen. Im Schrifttum und in der Rechtsprechung findet man die Ansicht, daß es sich um einen selbständigen Dienstvertrag oder um einen Werk-, Werklieferungs- oder sogar um einen Kaufvertrag handelt.[1]) Tarifordnungen halten den Heimarbeitsvertrag teils für einen Werkvertrag,[2]) teils enthalten sie sich einer näheren Kennzeichnung.[3]) Den Kaufvertrag sehen sie als eine Umgehung an und erklären sich daher auch auf diese Art des Heimarbeitsvertrages anwendbar.[2]) [3])

Eine besondere Frage des Entgeltschutzes in der Heimarbeit ist, ob nicht aus den Gesichtspunkten, unter denen der persönliche Geltungsbereich im Heimarbeitsgesetz abgegrenzt ist (siehe das folgende Kapitel II), Richtlinien dafür zu entnehmen sind, welche von den möglichen Arten des Heimarbeitsvertrages im Zweifelsfalle dem Sinn und dem Geist des Heimarbeitsgesetzes entsprechen (siehe unten Kapitel VI).

Kapitel II.

Der persönliche Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes.

1. Der zugrunde liegende Rechtsgedanke und die demgemäß dem Heimarbeitsgesetz unterstellten Personengruppen.

Die tatsächlichen Verhältnisse der in der Heimarbeit tätigen Personen sind äußerst mannigfaltig und verschieden. Wir treffen Heimarbeit verrichtende Personen, die fast vollständig in der gleichen wirtschaftlichen Unselbständigkeit und persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit sich befinden wie die Arbeiter und Angestellten; ferner solche, die nicht in dieser Lage sind, vielmehr den wirtschaftlich selbständigen und persönlich und wirtschaftlich unabhängigen Unternehmern fast gleich sind. Nur die ersteren sind des Entgeltschutzes bedürftig. Um ihnen denselben

[1]) So Lutz Richter (s. Anm. 12); ferner Molitor, Wesen des Arbeitsvertrages S. 49; Kaskel-Dersch S. 30 und Hueck-Nipperdey Bd. I S. 107f. nehmen je nach dem Tatbestand Dienstvertrag oder Werkvertrag an. Ebenso das RAG. Urteil (171/30) vom 17. 9. 1930 (ARS. 10, 423), vgl. auch Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, Anm. 6c zu § 5 S. 139f.

[2]) Vgl. RABl. 1935 VI S. 283, 343, 755. Diese Tarifordnungen enthalten die Bestimmung, daß sie auch auf Lohnverträge (Werkverträge) anwendbar sind, die sich äußerlich als Kaufvertrag darstellen.

[3]) Vgl. RABl. 1935 VI S. 394; ferner 1936 VI S. 46 und S. 391. Diese Tarifordnungen wie auch viele andere enthalten sich einer näheren Bezeichnung des Heimarbeitsvertrages. Sie ordnen an, daß die Tarifordnung auch auf solche Verträge Anwendung findet, die zwecks Umgehung der tariflichen Bestimmungen sich in die Form von Kaufverträgen kleiden.

zuteil werden zu lassen und die letzteren davon auszuschließen, geht das Heimarbeitsgesetz bei der Bestimmung des persönlichen Geltungsbereiches nicht von dem Heimarbeitsvertrag in seinen verschiedenen Erscheinungsformen aus; es läßt vielmehr bei der Abgrenzung das tatsächliche Ausmaß der wirtschaftlichen Unselbständigkeit und der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgebend sein.[1]) Diesem Rechtsgedanken folgend, unterscheidet das Heimarbeitsgesetz zwei Gruppen:

1. Die in der Heimarbeit Beschäftigten (§ 2, 1). Dazu rechnet es die Heimarbeiter und die Hausgewerbetreibenden, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitern) arbeiten (§ 2, 1 Ziff. 1 und 2).
2. Die den in der Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellten Personen. Sonstige Hausgewerbetreibende (d. h. also, die mehr als zwei fremde Hilfskräfte beschäftigen) und Zwischenmeister werden genannt. Sie unterfallen dem Heimarbeitsgesetz jedoch nur, wenn sie im Verhältnis zu ihren Auftraggebern den in der Heimarbeit Beschäftigten durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit gleichgestellt werden (§ 2, 2 und § 2, 3).

Wenn in § 2, 2 HAG. auch von anderen arbeitnehmerähnlichen Personen die Rede ist, so braucht darauf nicht eingegangen zu werden, da dieses außerhalb des für die nachfolgenden Erörterungen gesteckten Rahmens liegt.[2])

Die Personen der ersten Gruppe gleichen nach der Erfahrung in ihrer Lebenslage in der Hauptsache den Arbeitern und Angestellten. Daher erkennt der Gesetzgeber ihre Schutzbedürftigkeit ohne weiteres als gegeben an. Die Verhältnisse der zweiten Personengruppe (§ 2, 2), der Gleich-

[1]) Walter Richter in den Monatsheften für NS. Sozialpolitik 1936 S. 230 r. Sp. sagt zutreffend: „Nicht die scheinbare oder nur äußerliche Selbständigkeit, sondern die tatsächliche Abhängigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Beziehung bestimmen das Ausmaß der sozialpolitischen Behandlung."

[2]) Arbeitnehmerähnliche Personen sind Personen, die zu bestimmten anderen Personen in einem Verhältnis stehen, das man mehr oder minder als persönlich und wirtschaftlich abhängig bezeichnen kann. Das ist regelmäßig der Fall, wenn diese Personen im Auftrag und für Rechnung Dritter arbeiten. Sie unterscheiden sich von den sonstigen Hausgewerbetreibenden dadurch, daß sie nicht unter eigener Handarbeit tätig sind und nicht wesentlich am Stück mitzuarbeiten brauchen, von den Zwischenmeistern dadurch, daß sie in der Regel nicht die Arbeit im Sinne des § 3 Abs. 3 weitergeben.

Die hervorgehobenen Merkmale der Arbeitnehmerähnlichkeit finden wir in der Hauptsache in der Lohnweberei (vgl. Hoppe in RABl. Heft 6 1936 II S. 71 ff.). Wenn Dockendorf in seiner Arbeit über „Entgeltschutz in der Deutschen Heimarbeit" S. 31 ausführt, bei arbeitnehmerähnlichen Personen sei an die Personen zu denken, die Waren in Heimarbeit herstellen und sich dann erst mit einem Gewerbetreibenden in Verbindung setzen, damit dieser ihnen ihre Produkte abkauft, so zeigt dies völlige Verkennung des Wesens der Arbeitnehmerähnlichkeit.

gestellten, hingegen sind sehr verschieden gestaltet. Wir finden Personen, die mehr oder minder wie Arbeiter und Angestellte ihr Leben fristen und auch solche, die mehr oder minder die Stellung von Unternehmern haben. Ob sie schutzbedürftig sind, kann nur von Fall zu Fall festgestellt werden. Sie können demnach nur durch einen Verwaltungsakt den Genuß der Schutzbestimmungen des Heimarbeitsgesetzes erhalten.

Es empfiehlt sich für die beiden Personengruppen, die Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten, eine zusammenhängende Bezeichnung einzuführen. Das Wort „Heimwerker" soll diese Bedeutung haben. In den nachfolgenden Darlegungen sind demgemäß unter Heimwerkern die Heimarbeiter und die Hausgewerbetreibenden, welche allein oder mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten (im HAG. als die in der Heimarbeit Beschäftigten bezeichnet), sowie die ihnen gleichgestellten sonstigen Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister zu verstehen.

Um in die unübersehbare Mannigfaltigkeit der in der Heimarbeit vorliegenden Verhältnisse Klarheit zu bringen und um den für die Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereichs festgelegten Rechtsgedanken so eindeutig wie möglich durchzuführen, gibt das Heimarbeitsgesetz für den Heimarbeiter, den Hausgewerbetreibenden und den Zwischenmeister sorgfältige Begriffsbestimmungen (§ 3). Sie in ihren entscheidenden Begriffsmerkmalen darzulegen und wissenschaftlich abzugrenzen, dient der Klärung des Anwendungsbereiches der Entgeltschutzbestimmungen. Zugleich wird dadurch die tatbeständliche Grundlage für eine sachliche Prüfung der Zweckmäßigkeit der Entgeltschutzvorschriften herausgearbeitet und weiterhin der Blick für ihren Ausbau geschärft.

2. Die in der Heimarbeit Beschäftigten.

Das Heimarbeitsgesetz rechnet zu dieser Personengruppe die Heimarbeiter, die allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen arbeiten (§ 2, 1 Ziff. 1, und § 3, 1 HAG.) und die Hausgewerbetreibenden, welche allein mit Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften Heimarbeit verrichten (§ 2, 1 Ziff. 2 und § 3, 2 HAG.). Jene sind keine, diese sind Gewerbetreibende im Sinne der Reichsgewerbeordnung.[1]) Beide gehören zu denjenigen, die die Rohstoffe und

[1]) Gewerbetreibender ist jede Person, die eine fortgesetzte, auf Gewinnerzielung gerichtete, selbständige Tätigkeit ausübt, um sich an dem wirtschaftlichen Verkehr zu beteiligen (s. Komm. zur RGO. von Conrad und Floegel, Anmerkung zu § 1 RGO.; s. auch Landmann-Rohmer, Anm. 2a zu § 14). Der Heimarbeiter erstrebt durch seine Tätigkeit zwar auch Gewinn; ihm fehlt jedoch die Selbständigkeit, die ein Kennzeichen eines Gewerbes ist. Das Hausgewerbe ist ein stehendes Gewerbe (§§ 14ff. RGO.), da es in der selbstgewählten Betriebsstätte einen festen Mittelpunkt hat. Es grenzt sich damit gegen das Wandergewerbe (vgl. §§ 55ff. RGO.) ab.

vielfach auch die Werkzeuge vom Unternehmer geliefert bekommen (vgl. § 3, 2, S. 2 HAG.). Beide Arten von Heimwerkern arbeiten in eigener Wohnung oder selbständig gewählter Betriebsstätte. Sie unterscheiden sich dadurch von den Arbeitern und Angestellten, die in der von dem Unternehmer eingerichteten Betriebsstätte oder an einem von dem Unternehmer außerhalb der Betriebsstätte angewiesenen Ort als Außenbeschäftigte ihre Tätigkeit ausüben.[1])

Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende arbeiten gewerblich im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern.

Diese Formulierung grenzt zunächst die Heimarbeiter und die Hausgewerbetreibenden gegen die in der Heimarbeit tätigen Personen ab, die selbst ausreichend Gütererzeugungsmittel besitzen und die den Absatz der von ihnen erzeugten Warengüter selbst organisieren, sei es, daß sie für den Markt, also für einen unbestimmten Kreis von Personen, aus dem die Abnehmer gewonnen werden sollen, arbeiten, oder daß sie für bestimmte Personen auf Bestellung Gebrauchsgüter herstellen. Diese sind wie Unternehmer und Handwerker auf sich selbst gestellte Gewerbetreibende.

Diese Formulierung zeigt ferner, daß Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende Warengüter herstellen, denn sie werden nach ihrer Herstellung einer anderen Person, einem Gewerbetreibenden oder Zwischenmeister, zugeführt, die den Absatz organisiert und Verbraucher für diese Güter an der Hand hat oder sucht.

Diese Formulierung läßt offen, ob sie lediglich für einen oder für mehrere Betriebe, aber immer für die gleichen oder stets für andere Betriebe arbeiten. Alle drei Fälle sind möglich. Meist werden sie indessen nur für einen Betrieb oder in den Worten des Gesetzes „für den gleichen Betrieb" arbeiten (vgl. zu dieser Gruppe § 20 Ziff. 2 HAG.).

Noch eine Unterscheidung ist, da sie für die Entgeltsicherung von Erheblichkeit ist (vgl. unten S. 43) hervorzuheben. Wir finden Heimarbeiter, die die Heimarbeit hauptsächlich, d. h. hauptberuflich betreiben, daneben andere, wie Kleinbauern und Siedler, die sich durch Heimarbeit einen zusätzlichen Verdienst verschaffen wollen, um zusammen mit dem an sich zur Lebenshaltung nicht ausreichenden Ertrag ihrer Scholle und ihrer Vieh- und Kleintierzucht ein bescheidenes Dasein zu fristen. Auch Personen, die wegen körperlicher Fehler ihre Arbeitskraft in der Fabrik überhaupt

[1]) Außenbeschäftigte sind Arbeiter und Angestellte, die im Betrieb, aber außerhalb der Betriebsstätte an einem von dem Unternehmer angewiesenen Ort (z. B. Monteure) tätig sind (so Kaskel-Dersch S. 29f. und Hueck-Nipperdey Bd. I S. 52/53; ferner Hueck-Nipperdey-Dietz Anm. 13 zu § 1 AOG. S. 25). Wenn Hueck-Nipperdey-Dietz in Anm. 7 zu § 5 AOG. S. 66 anscheinend auch die Heimarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 1 HAG. zu den Außenarbeitern rechnen, so ist das eine Ungenauigkeit, die besonders deutlich wird, wenn man die Stelle, auf die in der genannten Anmerkung hingewiesen wird, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Teil I S. 47, nachliest.

nicht verwerten können, wie ebenfalls verschämte Arme suchen durch Heimarbeit einen zusätzlichen Verdienst.[1])

Eine zweckvolle Erweiterung trifft § 3, 4 HAG. Danach liegt Heimarbeit auch dann vor, wenn die Auftraggeber Personen, Personenvereinigungen oder Körperschaften des privaten oder öffentlichen Rechts sind, welche die Warenherstellung oder -bearbeitung nicht zum Zweck der Gewinnerzielung betreiben. Man denke z. B. an die Herstellung von Winterhilfsabzeichen.[2])

Um eine möglichst klare Abgrenzung der des Entgeltschutzes bedürftigen Hausgewerbetreibenden, dieser in der Heimarbeit Beschäftigten, herbeizuführen, unterscheidet der Gesetzgeber unter den Mitarbeitern des Heimwerkers die Familienangehörigen von den fremden Hilfskräften (vgl. § 2, 1 Ziff. 1 und 2; § 3, 1 und 2 HAG.). Er fordert ferner von den Hausgewerbetreibenden, daß sie die Waren unter eigener Handarbeit herstellen und dabei wesentlich am Stück mitarbeiten (§ 3, 2 S. 1 HAG.). Daher sind beide Begriffsmerkmale auszudeuten.

Zu den Familienangehörigen sind die Personen zu zählen, die mit dem Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden oder deren Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder von ihnen an Kindes Statt angenommen sind, ferner deren Mündel, Pflegekinder und die ihnen anvertrauten Fürsorgezöglinge, sofern alle diese Personen mit ihnen in einer häuslichen Gemeinschaft leben (§ 3, 5 und § 3, 1 und 2 HAG.).

Ist die Verwandtschaft in der angezogenen Gesetzesbestimmung im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder im natürlichen Sinn zu verstehen (§ 1589, 1 und 2 BGB.)? Ist z. B. der uneheliche Sohn des in der Heimarbeit beschäftigten Heimwerkers, der in dessen Haushalt lebt und mit ihm arbeitet, zu den Familienangehörigen zu rechnen und demgemäß keine fremde Hilfskraft? Faßt man die Verwandtschaft im bürgerlichrechtlichen Sinne, so gehört er nicht zu den Familienangehörigen, nimmt man sie im natürlichen Sinne, so gehört er dazu. Man wird aus der heute zur Herrschaft gelangten Volksauffassung, die die natürlichen Gemeinschaftsbindungen und das Zusammenleben dieser so Verbundenen in den Vordergrund stellt, das letztere anzunehmen haben.

Wir stellen demgemäß fest, daß unter verwandt im Sinne des § 3, 5 HAG. die natürliche Verwandtschaft zu verstehen ist.

In dem Kommentar von Hueck-Nipperdey-Dietz[3]) heißt es, daß trotz der Fassung des Gesetzes man in gleichem Umfang wie die Verwandtschaft auch die Schwägerschaft ausreichen lassen müsse, so daß also auch die mitarbeitende Schwiegertochter Familienangehörige sei. Da sowohl die Verwandten des Heimwerkers und der Heimwerkerfrau zu den Familien-

[1]) Vgl. dazu amtliche Begründung Ziff. 2.
[2]) Vgl. die gleiche Erweiterung in § 162,2 RVO.
[3]) Anm. 10 zu § 5,2 AOG. S. 68.

angehörigen zählen, so sind mit dieser Formulierung die mit dem Mann durch seine Ehefrau und mit der Frau durch ihren Mann Verschwägerten erfaßt. Die in anderer Weise mit dem Heimwerker oder der Heimwerkerfrau Verschwägerten, wie z. B. die Schwiegertochter, der Stiefsohn der Heimwerkerfrau aus früherer Ehe, die Schwägerin des Heimwerkers als Frau seines Bruders, zählen jedoch danach nicht zu den Familienangehörigen. Gerade in der Volksschicht der Heimwerker leben aber derartig verbundene Personen häufig zusammen.

Bedenkt man, daß in § 1 HAG. die ausdrücklich gesetzte Aufgabe ist, dem Heimwerker und seiner Familie eine angemessene Vergütung zu sichern, erwägt man ferner, daß gemäß dieser Zwecksetzung in § 1 bei verschiedenen Auffassungen diejenige zu wählen ist, die dem Sinn und Geist des Gesetzes am besten entspricht (vgl. dazu auch § 10, 2 Satz 2 und § 10,3 HAG.), so folgt aus dieser Überlegung, daß die Verschwägerten bis zum dritten Grade zu den Familienangehörigen (vgl. § 3, 5 HAG.) zu zählen sind.

Wäre es nicht so, dann würde ein Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibender, der z. B. in seinem Haushalt die Frau seines verstorbenen Sohnes, den Sohn seiner Frau aus früherer Ehe und die Frau seines Bruders aufgenommen hat und seine Arbeit unter ihrer Mithilfe verrichtet, zu den Hausgewerbetreibenden mit mehr als zwei fremden Hilfskräften zählen, die nur durch Gleichstellung den Schutz des HAG. genießen können.

Die Mitarbeit der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen hat in der Verbundenheit zu einer Familiengemeinschaft ihren rechtlichen Grund, wie z. B. die Mitarbeit der im elterlichen Hause lebenden Kinder (§ 1617 BGB.) oder die der Ehefrau im Hauswesen und im Geschäft des Mannes (§ 1356, 2 BGB.). Wie steht es, wenn die Mitarbeit sich auf Grund arbeitsvertraglicher Beziehungen vollzieht? Das wäre z. B. der Fall, wenn ein im Haushalt lebendes volljähriges Kind durchgängig so zu arbeiten hat, wie ein Arbeiter oder Angestellter im Betrieb. Ist dann dieses so arbeitende Kind als fremde Hilfskraft anzusehen? Man kann sich auch die Gestaltung so denken, daß etwa 4 Familienangehörige in dieser Weise gewerblich arbeiten. Wir hätten dann einen Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden mit mehr als zwei fremden Hilfskräften, der nicht kraft Gesetzes, sondern erst kraft Gleichstellung unter das Heimarbeitsgesetz fällt. Die Mitarbeit der Familienangehörigen hat demnach grundsätzlich in der Blutsverbundenheit, nicht aber in einem Arbeitsvertragsverhältnis ihren Grund. Sie darf den üblichen Rahmen einer familienmäßigen Mithilfe nicht überschreiten. Auch die Vorschriften über die Arbeitsmengenbeschränkung im § 10 HAG. und über die Anordnung einer Arbeitsruhe für bestimmte Zeiten des Tages zur Verhütung einer ungleichmäßigen Verteilung der Heim-

arbeit im § 10 der zweiten Durchführungsverordnung zum HAG. vom 20. 2. 1935 sind mit in diesem Sinne zu deuten.

Das Begriffsmerkmal der „Arbeit am Stück" soll den arbeitnehmerähnlichen und daher des Entgeltschutzes bedürftigen von den unternehmerähnlichen und des Entgeltschutzes nicht benötigenden Hausgewerbetreibenden abgrenzen. Es findet sich bereits im § 18 HausarbG., in der früheren Formulierung des § 5 AGG. und in § 75c AVAVG.; die hierzu ergangenen Entscheidungen sind zur Ausdeutung des Begriffes in § 3, 2 HAG. verwendbar.

Arbeit am Stück ist unmittelbares Bearbeiten des Stückes selbst, so z. B. in der Konfektion beim Auftrag zur Herstellung von Mänteln oder Westen das Zuschneiden des Stoffes dieser Kleidungsstücke, ferner das Nähen des zugeschnittenen Materials, das Aufbügeln, das Abmessen, kurz all die Tätigkeiten, bei der der Arbeitende das Stück in die Hand nimmt (vgl. § 3, 2 HAG. „eigene Handarbeit"). Man wird indessen nicht allein dieses unmittelbare Bearbeiten als Arbeit am Stück ansehen, sondern auch Inempfangnahme des Materials beim Auftraggeber, Verteilung der Rohstoffe unter die Hilfsarbeiter, Verpackung und Ablieferung, Vorrichten an Maschinen.[1]) In der Rechtsprechung zu den angezogenen §§ 18 HausarbG., 5 der früheren Fassung des AGG. und 75c AVAVG. wird außer der körperlichen auch die geistige Arbeit, wie Beaufsichtigung der von den Hilfskräften vorgenommenen Arbeiten auf ihre Sachgemäßheit und Güte hin, Entwurf von anzufertigenden Kleider- und Wäschestücken als Arbeit am Stück aufgefaßt.

So hebt das RAG. in seinem Urteil vom 27. 11. 1929 (303/29) hervor, daß Arbeit am Stück nicht nur körperliche, sondern auch die auf das Stück verwandte geistige Arbeit sei. Während aber diese Gesetzesbestimmungen bei Arbeit im vorstehenden Sinne von „eigener Arbeit am Stück" sprechen, heißt es in § 3, 2 HAG. „unter eigener Handarbeit". Der Begriff der „Arbeit am Stück" hat dadurch nach unserer Meinung eine Einengung erfahren, denn Handarbeit ist Arbeit mit den Händen, ist demnach körperliche Verrichtung am Arbeitsstück. Dazu gehört auch die Bearbeitung eines Arbeitsstückes mit einer Maschine. Die Beaufsichtigung einer Maschine fällt indessen nicht mehr unter den Begriff der eigenen Handarbeit.[2]) Unser Ergebnis ist sonach, daß ein Hausgewerbetreibender im Sinne des Heimarbeitsgesetzes eigene körperliche Arbeit am Arbeitsstück vornehmen muß, und zwar zu einem wesentlichen Teil, d. h. die Fertigstellung des Arbeitsproduktes muß überwiegend durch seine körperliche Tätigkeit herbeigeführt werden.

[1]) So die Urteile: RAG. (6/31) vom 9. 5. 1931 und (303/29) vom 27. 11. 1929; AG. Leipzig (554/30) vom 27. 3. 1930 und LAG. Jena (AS 186/29) vom 4. 12. 1929.

[2]) Schieckel in der Arbeitsrechtskartei Heft 495 über Hausgewerbetreibende.

Die Hausgewerbetreibenden, zumal die in der Konfektion und Leinweberei, erhalten wie die Heimarbeiter in der Regel die Rohstoffe vom Unternehmer geliefert. Aber auch wenn sie sich die Rohstoffe selbst beschaffen und auch, wenn sie vorübergehend für den Markt arbeiten, bleiben sie dennoch, sofern die oben dargelegten Voraussetzungen erfüllt sind, Hausgewerbetreibende (§ 3, 2 Satz 2 HAG.).

Die Zusammenfassung der Heimarbeiter mit den Hausgewerbetreibenden, die mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, beseitigt für die Anwendung des Heimarbeitsgesetzes die in der Praxis oft sehr schwierige Feststellung, ob ein Heimwerker Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibender ist.[1]) Anders allerdings ist es, wenn Entgeltschutzbestimmungen in Frage stehen, die in anderen Gesetzen (z. B. AOG. oder RGO.) enthalten sind. Dann kann die Feststellung, ob ein Heimwerker Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibender ist, für die Art des Heimarbeitsvertrages (Arbeitsvertrag oder eine der anderen möglichen Vertragsformen) von Bedeutung sein, denn der Heimarbeiter steht in der Regel im Arbeitsvertragsverhältnis, nicht so indessen stets der kleine Hausgewerbetreibende (vgl. oben S. 13f.).

3. Die den in der Heimarbeit Beschäftigten (§ 2, 1 HAG.) durch Verwaltungsakt gleichgestellten sonstigen Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister (§ 2, 2 HAG.).

Das für die Unterstellung unter das Heimarbeitsgesetz erforderliche Maß der wirtschaftlichen Unselbständigkeit und der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit, welches für die Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches bestimmend ist, findet sich nach der Erfahrung des Lebens vielfach nicht bei Hausgewerbetreibenden mit mehr als zwei fremden Hilfskräften und bei Zwischenmeistern. Daher hat der Gesetzgeber angeordnet, daß diese in der Heimarbeit tätigen Personen des Entgeltschutzes des Heimarbeitsgesetzes nur dann teilhaftig werden können, wenn deren tatsächliche wirtschaftliche Verhältnisse im Einzelfalle

[1]) Vgl. die amtliche Begründung Ziff. 3: „Das wesentlich Neue liegt hierbei darin, daß der Hausgewerbetreibende, der noch zwei fremde Hilfskräfte (Betriebsarbeiter) beschäftigt, als Hausgewerbetreibender kleinsten Ausmaßes dem allein oder nur mit Familienangehörigen arbeitenden Hausgewerbetreibenden ohne weiteres gleichsteht. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende in diesem Umfang bilden den Personenkreis der ersten Gruppe der in der Heimarbeit beschäftigten Personen, für den das Gesetz ohne weiteres gilt. Die genaue Abgrenzung zwischen Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden ist für die Anwendung dieses Gesetzes in der Praxis nicht erforderlich, da, wer nicht als Heimarbeiter anzusehen ist, zum mindesten als alleinarbeitender Hausgewerbetreibender einbezogen ist. Im Gesetz sind Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende im Sinne des § 2 Abs. 1 deshalb ein Sammelbegriff; sie werden stets völlig gleich behandelt."

geprüft und auf Grund einer derartigen Untersuchung durch Verwaltungsakt die Gleichstellung erfolgt ist (§ 2, 3 HAG). Die Hausgewerbetreibenden mit mehr als zwei fremden Hilfskräften unterscheiden sich von denen mit weniger als zwei fremden Hilfskräften nur in dem Umfang des Betriebes. Sie haben sonach, um überhaupt zu den Hausgewerbetreibenden zu zählen, die gleichen Erfordernisse wie diese zu erfüllen (vgl. oben S. 18 ff.).

Zwischenmeister ist nur derjenige, der die ihm vom Gewerbetreibenden übertragenen Arbeiten an Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende weitergibt (§ 3, 3 HAG.). Seine Tätigkeit besteht darin, daß er die geeigneten Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden aussucht, ihnen die Arbeit zuweist und für ordnungsgemäßes Arbeiten sorgt. Der Zwischenmeister organisiert, so kann man sagen, die Produktion, wohingegen der Auftraggeber für den Absatz sorgt. Der sachgemäße Ausdruck für diese so beschriebenen Zwischenmeister wäre Zwischenverleger.

Arbeiten diese Zwischenverleger am Stück mit, so sind sie insoweit keine Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, sondern Hausgewerbetreibende. Stehen sie allein oder arbeiten sie mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften, so genießen sie nach § 2, 1 Ziff. 1 und 2 HAG. kraft Gesetzes den Schutz des Heimarbeitsgesetzes; beschäftigen sie mehr als zwei Arbeitskräfte, so besteht die Möglichkeit der Gleichstellung nach § 2, 2 HAG.[1])

Die wirtschaftliche Bedeutung des Zwischenmeisters liegt darin, daß dem Unternehmer ein großer Teil seiner Arbeit abgenommen wird. Er braucht sich nicht um die Anwerbung und um die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen mit den Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden zu kümmern, Lohnabrechnung, Sozialversicherung usw., alle diese Arbeiten bleiben ihm erspart, er wälzt sie auf den Zwischenmeister ab.

Die Folge dieses hauptsächlich in der Konfektion anzutreffenden Zwischenmeistersystems war, daß die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden bedeutend niedrigere Löhne erhielten, als wenn sie unmittelbar vom Unternehmer beschäftigt wurden. Der Zwischenmeister erhielt nur den Lohn für die beschäftigten Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden. Da er auch leben wollte, und zwar besser als seine Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, gab er, um Gewinn zu erzielen, den von ihm Beschäftigten einen geringeren Lohn.

Auch die Unternehmer nutzten die Eigenart dieser Personen zum Lohndruck aus. Für die Zwischenmeister bestanden keine tarifvertraglichen

[1]) Das frühere Recht sprach in solchem Falle von Zwischenmeistern. Es bestimmte, daß der Zwischenmeister gleichgestellt werden sollte, wenn er den überwiegenden Teil seines Verdienstes aus seiner eigenen Arbeit am Stück bezog (§§ 18 HausarbG., § 5 AGG. in früherer Fassung und § 75c AVAVG.).

Regelungen. Die Unternehmer zwangen die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden unter Androhung des Verlustes des Arbeitsplatzes, einen Revers zu unterschreiben, worin diese erklärten, daß sie die Stellung eines Zwischenmeisters bei dem Unternehmer X. innehätten. Dadurch entzog sich der Unternehmer der Pflicht, den für Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende festgesetzten Tariflohn zu zahlen. Nunmehr ist einem derartigen Lohndruck der Boden entzogen.

Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften und Zwischenmeister sind ihrem Auftraggeber gegenüber entweder wirtschaftlich selbständig und insofern regelmäßig wirtschaftlich unabhängig oder zwar wirtschaftlich selbständig, aber wirtschaftlich abhängig, oder wirtschaftlich unselbständig und demgemäß notwendig wirtschaftlich abhängig, vielfach auch mehr oder minder persönlich abhängig.

Wann eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber dem Auftraggeber vorliegt, ist nur aus den tatsächlichen Verhältnissen zu entnehmen. Regelmäßig wird dieser Tatbestand vorliegen, wenn der schaffende Mensch keine Produktionsmittel sein eigen nennt, oder wenn er sich zwar Rohstoffe und Werkzeuge beschaffen kann, aber weder geeignet noch fähig ist, den Absatz zu organisieren. Stellt der Auftraggeber dem Hausgewerbetreibenden mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder dem Zwischenmeister die Rohstoffe und die Betriebsmittel zur Verfügung, sei es miet- oder leihweise, so ist darin ein Umstand zu erblicken, der auf die wirtschaftliche Abhängigkeit hinweist. Das gleiche ist zu sagen, wenn der auftraggebende Unternehmer die Gefahr übernimmt. Hat der Hausgewerbetreibende oder der Zwischenmeister nur die Möglichkeit, mit einem oder mit einer beschränkten Anzahl von Unternehmern, also immer mit denselben, in Geschäftsverbindungen zu treten, so ist dieser Umstand ebenfalls geeignet, eine wirtschaftliche Abhängigkeit zu begründen.[1])

Kapitel III.

Die Entgeltregelung.

1. Inhalt und rechtliche Formen der Entgeltregelung.

a) Inhalt.

Die Entgeltregelung hat zum Inhalt den Gegenstand (Geld, Kost, Wohnung), die Form (z. B. Zeit- oder Stückeinheit), die Berechnung (Entgeltfindung), die Höhe, Ort und Zeit der Zahlung des Entgeltes. In allen diesen Beziehungen ist eine Ausnutzung der wirtschaftlich Schwachen durch den wirtschaftlich Starken möglich und auch wirklich

[1]) Vgl. Anmerkung 1 S. 12.

geworden. Daher finden sich in allen diesen Beziehungen Schutzvorschriften.

Um den gewerblichen Arbeitern, darunter begreift die RGO. nicht allein die Arbeiter, sondern auch die gewerblichen Angestellten (vgl. den Wortlaut der Überschrift des VII. Titels vor § 105 und den § 133c RGO.), ihr bar auszuzahlendes Entgelt tatsächlich zuzuführen und den Ersatz desselben durch minderwertige oder nicht notwendige Waren und dergleichen zu verhindern, bestimmt der § 115 RGO. (Truckverbot), daß die Gewerbetreibenden den Lohn ihrer Arbeiter in Reichswährung zu berechnen und bar auszuzahlen haben.

Die Heimwerker (Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister) unterfallen unmittelbar dieser Bestimmung, sofern sie im Arbeitsvertrag stehen, also von ihrem Auftraggeber persönlich abhängig sind; sofern sie aber einen selbständigen Dienstvertrag, oder einen Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag abgeschlossen haben, sie also persönlich unabhängig sind, findet der § 115 RGO. durch die Ausdehnung seines Geltungsbereiches gemäß § 119b RGO. auf sie Anwendung. Diese Vorschrift ergreift indessen nur die persönlich unabhängigen Heimwerker, die den Entgeltschutz des Heimarbeitsgesetzes genießen: die kraft Gesetzes (§ 2, 1 Ziff. 2) und die kraft Gleichstellung (§ 2, 2 HAG.) dem Heimarbeitsgesetz unterstehen. Aus seinem Zusammenhang mit § 115 RGO. folgt, daß er nur die Personen erfassen will, die, wenn auch nicht in persönlicher Abhängigkeit von ihrem Auftraggeber wie Angestellte und Arbeiter, so doch in einer ähnlichen wirtschaftlichen Abhängigkeit wie diese sich befinden. Das trifft aber nur bei denen zu, auf die sich nach § 2 HAG. der Entgeltschutz bezieht. Werden Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Zwischenmeister (vgl. § 2, 2 HAG.) nicht gleichgestellt, so ist dadurch offenbar geworden, daß sie als wirtschaftlich Unabhängige und nicht als wirtschaftlich Abhängige anzusehen sind.[1])

Im Verhältnis zu den von ihnen in Beschäftigung genommenen Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden gilt der § 115 RGO. ebenfalls, denn in dieser Beziehung sind sie die Gewerbetreibenden, die den Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden die Arbeit geben.

In ebenderselben Weise wie der § 115, 1 gilt der § 115, 2 RGO. für alle in der Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten im Verhältnis zu den gewerbetreibenden Auftraggebern. Sie dürfen demnach jenen keine Waren kreditieren, jedoch Lebensmittel, Wohnung, Landnutzung usw. nach Maßgabe der in der angezogenen Gesetzesvorschrift enthaltenen Voraussetzungen unter Anrechnung auf den Lohn verabfolgen.

Unter der Entgeltform versteht man den Maßstab zur Berechnung der Vergütung für die zu leistende oder geleistete Arbeit. Da sich alle

[1]) Vgl. oben S. 13, 14 und 22 f.

Tätigkeit in der Zeit vollzieht, so bietet sich diese als natürlicher Wertmesser dar. Jede Tätigkeit ist begrifflich und tatsächlich mit einem Erfolg verknüpft. Daher erscheint die Zeit als Berechnungsgrundlage in zwei Hauptformen: als Zeitlohn und als Stücklohn. Jener bestimmt das Entgelt nach der durch Beginn, Pausen und Ende festgelegten Dauer der tatsächlichen Tätigkeit als Stunden-, Wochen-, Monats- oder Jahreslohn. Dieser berechnet die Vergütung nach der Zeit, die bei Durchschnittsleistung für die Herstellung eines Arbeitsstückes erforderlich ist, gleichgültig ob diese Zeit im Einzelfall zur Fertigstellung des Arbeitsstückes benötigt wird. Nur diese letztere Entgeltform entspricht der Eigenart der Heimarbeit, da der Heimwerker nicht in einer von seinem Auftraggeber nach Beginn, Pausen und Ende vorgeschriebenen, sondern in einer von ihm selbst bestimmten Zeit seine Arbeit verrichtet.

Diese Entgeltform hat demgemäß auch in § 22 HAG. ihre gesetzliche Anerkennung erhalten. Diese Vorschrift ordnet an, daß die Entgelte für Heimarbeit nach Möglichkeit als Stückentgelte (§ 22, S. 1 HAG.) und, falls diese Möglichkeit sich nicht verwirklichen lasse, als Zeitentgelte, die der Stückentgeltberechnung im Einzelfall zugrunde gelegt werden könnten (§ 22 S. 2 HAG.), festzusetzen seien. Die vom Gesetzgeber gebrauchten Ausdrücke „Stückentgelte" und „Zeitentgelte" als Grundlage für Stundenentgelte bezeichnen die Wege der Lohnfindung i. S. der Entgeltform des Stücklohnes. Sie beantworten die Frage, in welcher Weise die Arbeitszeit für die Fertigstellung eines Arbeitsstückes ermittelt werden kann.

Drei Arten der Berechnung des Stücklohnes haben in Anpassung an die besonderen Bedürfnisse sich herausgebildet:[1])

Der Stücklohn wird berechnet:

a) für das ganze Stück (Stückentgelt), wenn seine Herstellung aus einfachen Arbeitsvorgängen besteht,[2])

b) für jeden einzelnen Arbeitsvorgang, der zur Herstellung des ganzen Stückes erforderlich ist (Leistungszeiten und Bestimmung der Vergütung als Leistungsentgelt oder Zeitentgelt), wenn durch die Mannigfaltigkeit und große Zahl der Muster die Ansetzung eines Stückentgeltes zu schwierig, ja sogar oft unmöglich ist. Aus der Zusammenrechnung der einzelnen Leistungsentgelte für jeden Arbeitsvorgang ergibt sich der Stücklohn,[3])

---

[1]) Vgl. dazu Gaertner in Monatsheften für NS.-Sozialpolitik 1936 S. 224ff.; ausführlicher in RABl. 1936 II, 133f.

[2]) z. B. RABl. 1935 VI 106 l. Sp. Tarifregister 361/2 und 1936 VI 443 l. Sp. Tarifregister 1438/1.

[3]) z. B. RABl. 1936 VI 306 r. Sp. Tarifregister 647/4 und 1936 VI 481 l. und r. Sp. ff. unter V Tarifregister 816/4.

c) auf der Grundlage eines Mindeststundenentgeltes, wenn die Verwickeltheit der Arbeitsvorgänge und die Vielheit der Ausführungsarbeiten es nicht zulassen, Stückentgelte oder Leistungsentgelte aufzustellen.[1])

Der Heimwerker und sein Auftraggeber haben in dem Falle zu c) die Zeit, welche für die Fertigung des Arbeitsstückes erforderlich ist, selbst zu schätzen oder diese durch eine Probearbeit festzustellen. Wird z. B. auf diesem Wege für das ganze Stück eine Arbeitszeit von drei Stunden und 30 Minuten gefunden, so beträgt der Stücklohn bei 0,50 RM Mindeststundenentgelt $3\frac{1}{2} \cdot 0{,}50 = 1{,}75$ RM. Dieser Betrag wird sodann vereinbart. Es ist eine bekannte Tatsache, daß diese Arbeitszeiten sehr häufig unterschätzt werden und so eine Tarifunterschreitung stattfindet.[2])

Um eine Nachprüfung über die Richtigkeit des so festgesetzten Stückentgeltes oder auch die Berechnung des Stückentgeltes in einwandfreier Weise zu ermöglichen, hat die zweite Durchführungsverordnung zum Heimarbeitsgesetz vom 20. 2. 1935 den Treuhänder der Arbeit ermächtigt, die Berechnung des Stückentgeltes, wenn durch Tarifordnung als Grundlage der Entgeltberechnung für die einzelnen Stücke in allen oder in einzelnen Fällen Stundenentgelte ohne Leistungszeiten (Leistungsentgelte) oder nur teilweise mit Leistungszeiten festgelegt sind, mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers den von der Deutschen Arbeitsfront eingerichteten oder noch einzurichtenden Berechnungsstellen[3]) zu übertragen (§ 11 der 2. DVO. zum HAG.). Ist die Übertragung erfolgt, so kann jeder, der Heimarbeit ausgibt, oder weitergibt, bei der Berechnungsstelle die Stückentgeltberechnung für ein Muster, nach dem eine große Zahl von Stücken zu arbeiten ist, oder die Nachprüfung einer von ihm

[1]) z. B. RABl. 1935 VI 314 l. Sp. unter I, 1 Tarifregister 784/1 und S. 382 r. Sp. Tarifregister 809/1.

[2]) Vgl. Gaertner RABl. 1936 II 134 l. Sp.

[3]) Die Berechnungsstellen sind eine Abteilung der Deutschen Arbeitsfront. Die DAF., die nationalsozialistische Gemeinschaft der schaffenden Deutschen der Stirn und der Faust, ist ein der NSDAP. angeschlossener Verband (DurchfVO. z. ges. Sicherung der Einheit von Partei und Staat v. 29. 3. 35 § 3), die eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes ist (VO. vom 24. 10. 1934). Vgl. dazu Sell in ArbR. und Volkst. 1935 Sp. 10 f.). Die Wichtigkeit solcher Berechnungsstellen ist schon früher anerkannt worden. So wurde am 2. Mai 1933 die erste sogenannte Tarifprüfungsstelle der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände in Berlin eröffnet. Sie sind nach der Auflösung der Verbände von der DAF. unter neuer Organisation übernommen worden. Auch zur Zeit werden noch neue Berechnungsstellen eingerichtet (vgl. ArbR-Kartei 1936, Tagesfragen 208, b). Vgl. über die Berechnungsstellen auch Dockendorf „Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit" Jena 1936, S. 53 ff. Eine ähnliche Einrichtung wie die Berechnungsstellen sind die in der 15. DVO. zum AOG. vom 14. 12. 1935 geschaffenen Einstufungsstellen (Art. 1), welche ebenfalls errichtet werden. Diese Einstufungsstellen dienen der Durchführung der ab 1. 1. 1936 in Geltung getretenen Tarifordnung für die deutsche Zigarrenherstellung (vgl. RABl. 1935 VI 987 ff.).

vorgenommenen Stückentgeltberechnung beantragen (§ 12, 1 Satz 1 und Satz 3 der 2. DVO. zum HAG.). Auch der Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende oder Zwischenmeister kann einen derartigen Antrag stellen (§ 12, 1, Satz 2 und Satz 3 der 2. DVO. zum HAG.). Die von der Berechnungsstelle berechneten oder genehmigten Stückentgelte ergänzen die Tarifordnung, sofern der Treuhänder keine Änderungen vornimmt (§ 12, 2 und 3 der 2. DVO. zum HAG.). Sie sind somit rechtsverbindlich.[1])

Die durch die Deutsche Arbeitsfront eingerichteten Berechnungsstellen werden durch die Beauftragung ein Hilfsorgan des Treuhänders der Arbeit. Die Leiter dieser Stelle und die Rechner können als Sachkundige in den Sachverständigenausschuß berufen und mit besonderen Aufgaben zur Durchführung des Entgeltschutzes betraut werden (§ 11 Satz 2 der 2. DVO. zum HAG.[2]).) Die Rechner sind vom Treuhänder der Arbeit als geeignet anzuerkennen und zu vereidigen, sie stehen unter seiner Aufsicht (§§ 13 und 14 der 2. DVO. zum HAG.).

Die besondere und entscheidende praktische Bedeutung der Berechnungsstelle ist, daß in ihnen eine Einrichtung geschaffen ist, die in einer einwandfreien Weise objektiv die Stückentgelte auf der Grundlage der in der Tarifordnung festgelegten Stundenentgelte festsetzt. Einem reibungslosen Zusammenarbeiten der Vertragsparteien werden so zu ihrem eigenen und des Volksganzen Wohl die Wege geebnet.

Die Entgelthöhe hat den Leistungen zu entsprechen und in ihrem Ausmaß besondere Leistungen zu berücksichtigen (vgl. dazu § 29 AOG.). Sie wird bei Arbeitern und Angestellten sowohl für die regelmäßige Arbeitszeit (vgl. §§ 3f. AZVO.) als auch für zugelassene Mehrarbeit (vgl. §§ 8ff., insbesondere § 14 AZVO.) bestimmt.

Bei Feststellung der Entgelthöhe ist der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die Auszahlung des Lohnes, die Abnahme der fertiggestellten Arbeitsstücke und die Ausgabe neuer Arbeiten Zeit in Anspruch nimmt und für den Arbeitenden mit einer gewissen Wartezeit verbunden ist. Diese Umstände finden bei Arbeitern und Angestellten dadurch im Arbeitslohn Beachtung, daß diese Vorgänge innerhalb der für die Betriebsstätte festgesetzten Arbeitszeit sich vollziehen. Bei den Heimwerkern, die ihre Arbeit nicht in einer von dem Unternehmer vorgeschriebenen und beaufsichtigten Arbeitszeit verrichten, findet die Zeit, welche für die Annahme

[1]) Wenn Dockendorf sagt, die tarifliche Regelung erfolge a) durch den Treuhänder der Arbeit (a. a. O. S. 46), b) durch die Berechnungsstellen (a. a. O. S. 53), so ist das ungenau. Die tarifliche Regelung trifft allein der Treuhänder der Arbeit, da die Berechnungen der Berechnungsstelle nur dann Bestandteile der TO sind, wenn der Treuhänder sie zuläßt, sei es ausdrücklich oder stillschweigend.

[2]) Vgl. RABl. 1936 VI 11 r. Sp. § 6 und ebenda VI. S. 171 l. Sp. unter VII, wo der zuständigen Berechnungsstelle eine besondere Aufgabe in der TO. zugewiesen ist.

und Ausgabe der Arbeitsstücke gebraucht wird, in der Höhe des Entgeltes ihre Berücksichtigung.[1]) Eine Vergütung für Arbeitsraum, Werkzeuge usw. wird vielfach durch Festsetzung eines Zuschlages zum Entgelt gewährt.[2]) Für die Entgelthöhe ist gemäß den nationalsozialistischen Grundsätzen auch der Familienstand von Bedeutung. So ordnet die Tarifordnung für die deutsche Zigarrenherstellung unter IV D Familienzuschläge an.[3]) Zu diesem Zweck hat die 15. DVO. zum AOG. in Artikel II die rechtlichen Grundlagen für eine Lohnausgleichskasse geschaffen.

Der Zahlungsort für die fällige Vergütung ist in der Regel der Geschäftsraum des Unternehmers. Die Zahlung erfolgt, da die ausgegebene Arbeitsmenge meist für eine Woche berechnet ist, nach Ablieferung der Ware in wöchentlichen Abschnitten.

b) Rechtliche Formen der Entgeltregelung.

Für die Heimarbeit kommen als rechtliche Formen der Entgeltregelung in Betracht:

a) die Einzelabrede (§ 20 Ziff. 1 HAG.),

b) die Betriebsordnung (§ 20 Ziff. 2 HAG.), die jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist,

c) die Tarifordnung (§ 20 Ziff. 3 HAG.),

d) ob auch Treuhänderrichtlinien (§ 32, 1 AOG.), ist zu untersuchen.

2. Entgeltregelung durch Einzelabrede.

Das Heimarbeitsgesetz sieht in § 20 Ziff. 1 vor, daß die Heimwerker und ihre Auftraggeber das Entgelt in ihren vertraglichen Abmachungen festlegen können. Dies entspricht dem Grundgedanken des Arbeitsordnungsgesetzes, das möglichst den an der Arbeit unmittelbar Beteiligten die Entscheidung über die Arbeitsvergütung überlassen will.[4]) Das ergibt sich aus dem Vorrang der betrieblichen Regelung durch Betriebsordnung

---

[1]) Vgl. RABl. 1935 VI S. 458 l. Sp. Dort lautet der § 3, 2 wie folgt: „Die Kosten der An- und Ablieferung, sowie die Kosten für Verpackung und etwaige Versicherung gehen zu Lasten des Auftraggebers." Ferner RABl. 1936 VI S. 444 l. Sp. Unter V 3 letzter Satz heißt es: Für Abholen der Ware vom Hersteller kann der Auftraggeber 3 v. H. vom Gesamtentgelt in Abzug bringen." Ähnlich auch RABl. 1935 VI 341 r. Sp. in § 8.

[2]) z. B. RABl. 1935 VI 315 l. Sp. und 1936 VI 481 l. Sp.; vgl. außerdem ArbR.-Kartei 1936 Tagesfragen Nr. 208 a.

[3]) RABl. 1935 VI 991: „Die bei der Herstellung von Zigarren ... beschäftigten Haushaltungsvorstände erhalten neben ihrem Akkordverdienst eine Zulage. Das gilt auch, soweit sie in Heimarbeit tätig sind und gilt auch für die Zeit des tariflichen Urlaubs."

[4]) Vgl. Gaertner in Monatsheften der NS.-Sozialpolitik 1936 S. 225 r. Sp.

vor der überbetrieblichen durch Tarifordnung,[1]) und aus der Vorschrift, daß die in der Betriebs- oder Tarifordnung festgesetzten Arbeitsentgelte Mindestvergütungen sind (§ 29 und § 32, 2 S. 1 AOG.). Wenn trotzdem die Freiheit in der Vereinbarung des Entgeltes durch Einzelabrede, durch Betriebs- und Tarifordnung (§ 20, 1 S. 1 HAG. in Verbindung mit den §§ 30; 29; 32, 2; 34 AOG.) eingeschränkt ist, so hat das seinen Grund darin, daß die Verwirklichung dieser Rechtsgedanken, wie Gaertner[2]) ausführt, eine innere Haltung voraussetzt, „die nur das Ergebnis einer langen Erziehung im Sinne nationalsozialistischer Arbeitsauffassung sein kann".

Diese Einschränkungen erfüllen den Zweck, den wirtschaftlich abhängigen Menschen ein Existenzminimum zu gewährleisten.

Die Einzelabrede zur Festsetzung des Arbeitsentgeltes hat, abgesehen von den nur noch selten vorkommenden Fällen, in denen weder eine Betriebs- noch eine Tarifordnung besteht, nur eine ergänzende Aufgabe. In dieser Rechtsform vollzieht sich die Anpassung der Entgelte an die Leistungsfähigkeit und an die besonderen Leistungen. Tarifordnungen weisen mitunter der Einzelabrede bestimmte Zuständigkeiten, so z. B. die Festsetzung der Entgelte für nicht in der Entgeltordnung enthaltene Artikel und Arbeiten, zu.[3]) Soweit die Entgeltfestsetzung durch Einzelabrede noch möglich ist, können die Beteiligten die Hilfe der Berechnungsstellen in Anspruch nehmen. Die 2. DVO. zum HAG. bestimmt das ausdrücklich für den Fall, daß die Einzelabrede zur Ergänzung einer Tarifordnung dient. Indessen auch in anderen Fällen halte ich es für gegeben, denn es ist kein Grund ersichtlich, der die Inanspruchnahme verböte.

3. Entgeltregelung durch Betriebsordnung.

Die Betriebsordnung enthält die vom Führer des Betriebes für seine Gefolgschaft erlassenen Bestimmungen über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Ihr Erlaß ist Pflicht und in schriftlicher Form notwendig, wenn in einem Betrieb in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter und Angestellte beschäftigt werden (§ 26 AOG, § 20, 2 HAG.). Arbeiten in der Regel weniger als zwanzig Angestellte und Arbeiter, so kann zwar auch eine Betriebsordnung geschaffen werden, aber es finden auf sie die Rechtssätze über die Betriebsordnung (§ 26 AOG. und 20, 2 HAG.), so insbesondere die über Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit (§ 30 AOG.)

[1]) Vgl. dazu § 27, 3 und § 32,2 Satz 1 AOG.; ferner Hueck-Nipperdey-Dietz Vorbemerkung zu §§ 26ff. Anm. 2 S. 246.

[2]) Gaertner a. a. O. S. 225.

[3]) Siehe die Tarifordnung Nr. 479/1 für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg § 2 Ziff. 2, RABl. 1934 VI 571 I. Sp.; ferner Gaertner in RABl. 1936 II 134 I. Sp.

und deren Geltung für die Regelung der Arbeitsvergütung keine Anwendung.[1]) Um die beiden voneinander zu unterscheidenden Arten auch sprachlich zu kennzeichnen, bezeichnet man jene als echte, diese als unechte Betriebsordnung.

Die Betriebsordnung ist für die Gefolgschaft zu erlassen. Die Regelung des Heimarbeitsentgeltes durch sie setzt daher voraus, daß die Heimwerker zur Gefolgschaft gehören. Der § 20 Ziff. 2 HAG. sagt, daß eine Entgeltregelung durch Betriebsordnung stattfinden kann, wenn Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten, zur Gefolgschaft eines Betriebes mit in der Regel mindestens zwanzig Angestellten und Arbeitern gehören. Er sagt aber nicht, wodurch die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft begründet wird. Er begnügt sich lediglich mit dem Hinweis auf die §§ 5 und 27, 3 AOG. Damit erwächst die Aufgabe, zu untersuchen, wodurch die Gefolgschaftsangehörigkeit in § 5 AOG., und zwar sowohl im Sinne des ersten als des zweiten Absatzes und im Hinblick auf den § 27, 3 AOG. im Sinne des § 26 AOG. sich bestimmt.

Als Grundlage für diese Erörterung ist von dem § 1 AOG. auszugehen. Daraus geht hervor, daß die Gefolgschaft aus Angestellten und Arbeitern besteht. Was versteht nun der § 1 AOG. unter dem Wort „Gefolgschaft" und damit zugleich unter den Worten „Angestellte und Arbeiter"? Zur Gefolgschaft gehören, das ist einstimmige Meinung, alle diejenigen, die durch einen Arbeitsvertrag oder einen arbeitsvertragsähnlichen Tatbestand dem Unternehmer ihre Arbeitskraft als solche zur Verfügung gestellt haben.[2]) Gefolgschaftsleute sind m. a. W. diejenigen, welche sich unter das Leitungsrecht des Unternehmers begeben haben und damit persönlich und auch wirtschaftlich von ihm abhängig geworden sind. Ihnen sind daher nicht allein die, welche ihren Arbeitsplatz von dem Unternehmer angewiesen bekommen und die man gemeinhin als Arbeiter und Angestellte bezeichnet, sondern auch die, welche in ihrer eigenen Wohnung arbeiten, also die Heimwerker, sofern sie nur im Arbeitsvertragsverhältnis zu dem Unternehmer stehen, zuzuzählen.[3]) Diese Worte „Angestellte und Arbeiter" in § 1 AOG. umfassen sonach nicht nur die, die in der vom Unternehmer unterhaltenen Betriebsstätte oder auf einem außerhalb derselben angewiesenen Arbeitsplatz ihre Arbeit verrichten,

---

[1]) Vgl. Mansfeld-Pohl S. 310 Anm. 2b zu § 26 und Hueck-Nipperdey-Dietz S. 256 Anm. 22 zu § 26.

[2]) Vgl. S. 12 Anm. 2. Die Meinung, die Grundlage des Arbeitsverhältnisses sei auch heute noch der Arbeitsvertrag, setzt sich gegen die konstruierte Auffassung Sieberts immer mehr durch. Aufschlußreiche Ausführungen und ausführliche Schrifttumsangabe in der in Anm. 15 angezogenen Studie Mansfelds.

[3]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz S. 23ff. Anm. 8ff. zu § 2 AOG.; u. a. S. 25 Anm. 13 bis 15; Mansfeld-Pohl S. 85ff. Anm. 3 zu § 1 AOG.; Dersch S. 29 Anm. 7d zu § 1 AOG.

Angestellte und Arbeiter im engeren Sinne, sondern auch die Heimwerker, die mit dem Unternehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Die gleiche Bedeutung haben die Worte „Beschäftigte" und „Gefolgschaft" in § 5, 1 AOG. Es kommt nicht darauf an, ob das Innen- oder Außenarbeiter oder ob es Heimwerker sind.[1]) Ein Vertrauensrat ist auch dann zu errichten, wenn z. B. in der vom Unternehmer eingerichteten Betriebsstätte nur fünf Angestellte oder Arbeiter, aber dazu noch fünfzehn Heimwerker dem Unternehmer arbeitsvertraglich verbunden sind.

Der § 5, 2 AOG. bringt eine Erweiterung des Personenkreises der Gefolgschaft. Da die im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker, darunter auch die Hausgewerbetreibenden, bereits nach § 1 und § 5, 1 AOG. der Gefolgschaft zuzurechnen sind, so kann es sich in § 5, 2 AOG. nur um die Hausgewerbetreibenden handeln, die nicht im Arbeitsvertrag stehen, die vielmehr einen selbständigen Dienstvertrag abgeschlossen haben oder aber einen Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag. In gleichem Sinne ist das Wort Gefolgschaft im § 20 Ziff. 2 HAG. zu deuten. Diese Vorschrift erfaßt demnach nur die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, deren Heimarbeitsvertrag ein selbständiger Dienstvertrag, ein Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag ist. Die arbeitsvertraglich gebundenen Heimwerker fallen bereits unter die Gefolgschaft im Sinne der §§ 26 und 1 AOG.

Ist nun den Worten „Angestellte und Arbeiter" in dem § 26 AOG. und in § 20 Ziff. 2 HAG. dieselbe Bedeutung zuzuschreiben wie in § 1 AOG. und wie dem Wort „Beschäftigte" in § 5, 1 AOG? Genügt es, um an das eben vorgelegte Beispiel anzuknüpfen, für die Entstehung der Pflicht zum Erlaß einer Betriebsordnung, daß in einem Betriebe nur fünf Angestellte und Arbeiter und fünfzehn arbeitsvertraglich gebundene Heimwerker arbeiten. Sind die Worte „Angestellte und Arbeiter" in den §§ 26 AOG. und 20 Ziff. 2 HAG. in der engeren oder in der weiteren Bedeutung aufzufassen? Diese Fragen sind durch die Besinnung auf den Zweck einer jeden Betriebsordnung zu beantworten.

Aus den Bestimmungen über die echte Betriebsordnung (§§ 27 bis 31 AOG.) geht hervor, daß die Betriebsordnung in der Hauptsache die Verhältnisse in den vom Unternehmer eingerichteten Betriebsstätten regelt. Wenn Betriebsordnungspflichtigkeit gegeben wäre, falls die Gefolgschaft aus fünf Angestellten und Arbeitern in der engeren Bedeutung des Wortes und aus fünfzehn Heimwerkern im Arbeitsvertragsverhältnis bestände, dann würden sich die Bestimmungen der Betriebsordnung in der Hauptsache nur auf die fünf Angestellten und Arbeiter, nicht auf die Heimwerker auswirken. Eine derartige Gestaltung wider-

[1]) Vgl. Anmerkung 1 S. 16.

spricht dem mit der Betriebsordnung verfolgten Zweck. Die Worte „Angestellte und Arbeiter" in § 26 AOG. und § 20 Ziff. 2 HAG. haben demnach die engere Bedeutung. Unterstützend mag man noch darauf hinweisen, daß der § 20 Ziff. 2 HAG. in seinem Wortlaut die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden in Gegensatz zu den Arbeitern und Angestellten stellt.[1])

Die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden zählen demgemäß nicht mit, wenn es sich darum handelt festzustellen, ob ein Betrieb betriebsordnungspflichtig ist oder nicht, auch wenn sie wegen ihres arbeitsvertraglichen Verhältnisses als Gefolgschaftsangehörige, sonach als Angestellte oder Arbeiter in dem weiteren Sinne des § 1 AOG. und als Beschäftigte im Sinne des § 5, 1 AOG. anzusehen sind.

Die unterschiedliche Behandlung der Zugehörigkeit zur Gefolgschaft bei den Fragen, ob ein Betrieb vertrauensratspflichtig oder betriebsordnungspflichtig ist, hat ihren Grund in den verschiedenen Zwecken, die mit der Errichtung eines Vertrauensrates (§ 6 AOG.) oder mit dem Erlaß einer Betriebsordnung (§ 27 AOG.) verfolgt werden. Der Vertrauensrat steht dem Betriebsführer beratend in den vom Arbeitsordnungsgesetz festgelegten Angelegenheiten zur Seite, eine Tätigkeit, die sich ohne Zwang auf die mit dem Betrieb verbundenen Hausgewerbetreibenden erstrecken kann (§ 5,2 AOG.). Die Betriebsordnung regelt in der Hauptsache innerbetriebliche Verhältnisse, die meistens sich nicht auf Heimwerker, die ja außerhalb der Betriebsstätte des Unternehmers ihre Tätigkeit ausüben, beziehen können.

Der § 20 Ziff. 2 HAG., der sich, wie oben (S. 29) dargelegt, nicht auf die Heimwerker, die mit ihrem Auftraggeber einen Arbeitsvertrag, sondern auf die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden sich bezieht, die mit ihrem Auftraggeber einen selbständigen Dienstvertrag, Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag abgeschlossen haben, verlangt für die Entgeltregelung durch Betriebsordnung zwei Voraussetzungen:

a) die beiden genannten Gruppen der Heimwerker müssen in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten,
b) sie müssen allein oder mit ihren Familienangehörigen, also nicht mit fremden Hilfskräften arbeiten.[2])

Der Sinn der Worte „in der Hauptsache für den gleichen Betrieb" ist nicht eindeutig. Ist unter den Worten ein und derselbe Betrieb zu verstehen oder begreifen sie auch den Fall unter sich, daß ein Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibender für zwei oder vielleicht auch für mehrere Betriebe arbeitet und daneben noch unwesentlich für einen oder mehrere Betriebe? Zwar heißt es in dem Gesetz „für den gleichen Betrieb"

[1]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz Anm. 12 zu § 26 S. 254.
[2]) Vgl. über Familienangehörige oben S. 17.

und nicht für „die gleichen Betriebe". Der Gebrauch der Einzahl ist jedoch für den Sinn nicht ausschlaggebend. Der Sinn der Worte „in der Hauptsache für den gleichen Betrieb" in § 20 Ziff. 2 HAG. ist derselbe wie in § 5,2 AOG., obwohl es sich in dieser Bestimmung um die Einbeziehung in die Gefolgschaft eines Betriebes in Angelegenheit des Vertrauensrates handelt. Daher gewinnen für die Auslegung des § 20 Ziff. 2 HAG. die Ansichten der Kommentare zum Arbeitsordnungsgesetz Bedeutung.

So sagt Dersch[1]) „... jedoch gehören hierher nur die in der Hauptsache für den gleichen Betrieb Beschäftigten, denn nur sie stehen ungefähr wie der im Betrieb selbst beschäftigte Arbeiter betriebsverbunden zum Betrieb". Hueck-Nipperdey-Dietz[2]) führen aus: „Sie müssen in der Hauptsache für den gleichen Betrieb, d. h. für den Betrieb tätig sein, zu dessen Gefolgschaft sie gezählt werden. Nicht notwendig ist ausschließliche Tätigkeit für diesen Betrieb. Gelegentliche oder dauernde Arbeit daneben für einen oder mehrere andere Betriebe ist unschädlich, doch muß sie von untergeordneter Bedeutung sein. Nicht genügend ist, wenn sie für den einen Betrieb mehr arbeiten als für den anderen." Ebenso auch Mansfeld-Pohl:[3]) „... die, wenn auch nicht im Betriebe tätig, doch in engster persönlicher Verbindung mit dem Unternehmer stehen und durch ihre überwiegend für den gleichen Betrieb bestimmte Arbeit mit an der Förderung der Betriebszwecke arbeiten."

Aus den Ausführungen dieser drei Schriftsteller geht klar hervor, daß sie unter dem gleichen Betrieb ein und denselben Betrieb meinen. Nur unter diesen Voraussetzungen halten sie eine Betriebsverbundenheit ähnlich wie bei Angestellten und Arbeitern für vorliegend. Ihre Darlegungen sind jedoch noch nicht vollständig überzeugend. Sie erörtern nicht den allerdings selten vorkommenden Fall, daß Arbeiter und Angestellte ihre Arbeitskraft zwei Betrieben zu gleicher Zeit wenn auch nicht voll, so doch jedem zu einem Teil zur Verfügung stellen können und damit beiden Unternehmungen betriebsverbunden sind. Wichtige Bedenken sprechen indessen dagegen, bei Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden in gleichgelagerten Fällen eine Betriebsverbundenheit anzunehmen. Die Möglichkeit und Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung wirkt sich in der Regel nachteilig für die Erfüllung der Betriebszwecke aus. Wenn auch derartige schädliche Folgen bei Arbeitern und Angestellten infolge ihrer Tätigkeit in der Betriebsstätte des Unternehmers und der durch diese Tatsache möglichen besseren Aufsicht nicht so leicht eintreten können, so doch ganz gewiß bei den Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden, die, der ständigen Beobachtung

[1]) Kommentar zum AOG. Anm. 3b zu § 5.
[2]) Kommentar zum AOG. Anm. 9 zu § 5 S. 64.
[3]) Kommentar zum AOG. Anm. 2b zu § 5 S. 147.

des Unternehmers entrückt, in ihrem eigenen Heim ihre Arbeit verrichten. Unter „gleicher Betrieb" kann nur verstanden werden, daß der Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende den Hauptteil seiner Arbeitskraft einem einzigen Betrieb in der Hauptsache zur Verfügung stellt.

In diesem Zusammenhang ist noch eine Frage zu klären. Im § 20 Ziff. 2 HAG. heißt es: Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende, die ... in der Hauptsache für den gleichen Betrieb ...". Das kann sich sprachlich auf beide Worte, Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende, oder nur auf das letztere beziehen. M. E. bezieht sich die Einschränkung in dem Relativsatz „in der Hauptsache für den gleichen Betrieb" auf beide Gruppen von Heimwerkern. Ein Grund dafür, daß sie nur für die Hausgewerbetreibenden gelte, ist nicht erkennbar.

Der § 20 Ziff. 2 HAG. schließt diejenigen Hausgewerbetreibenden, die anstatt mit Familienangehörigen mit fremden Hilfskräften arbeiten, von der Entgeltregelung durch Betriebsordnung aus. Die zur Mithilfe herangezogenen Familienangehörigen arbeiten auf Grund der familienrechtlichen Verbundenheit; sie stehen in der Regel zu dem Hausgewerbetreibenden als dem Haushaltungsvorstand in keinem arbeitsvertraglichen Verhältnis (vgl. S. 18). In diesem wesentlichen Punkte unterscheiden sie sich von den fremden Hilfskräften. Diese stehen immer im Arbeitsvertrag zu dem Hausgewerbetreibenden, in dessen Diensten sie arbeiten und mit dem sie eine Betriebsgemeinschaft bilden. Das scheint der Grund für den Ausschluß von der Entgeltregelung durch Betriebsordnung zu sein. Wäre eine Entgeltregelung durch Betriebsordnung für diese Hausgewerbetreibenden möglich, dann müßte sie sich, um Lohndruck zu vermeiden, zweckmäßig auch auf diese fremden Hilfskräfte erstrecken. Es widerspricht aber dem Zweck der Betriebsordnung, auf Hilfskräfte ausgedehnt zu werden, die nicht unmittelbar im Arbeitsvertragsverhältnis zu dem Betriebsführer, der die Betriebsordnung erläßt, stehen, denn das würde eine Ausschaltung der Rechte des Hausgewerbetreibenden als Betriebsführer seiner Hilfsarbeiter bedeuten.

Wie Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende können indessen auch Zwischenmeister allein oder mit Familienangehörigen in der Hauptsache für ein und denselben Betrieb arbeiten. Es entsteht die Frage, ob diese Personen, wenn eine Gleichstellung durch Verwaltungsakt vorgenommen worden ist, nicht auch zur Gefolgschaft im Sinne der §§ 1 und 26 AOG. gehören können, und damit auch für sie eine Entgeltregelung durch Betriebsordnung möglich ist.

Um dies zu verdeutlichen, denken wir an den Fall, daß jemand, der jahrelang in einem Betrieb als Meister gearbeitet hat, den Wunsch hat, sich selbständig zu machen und im Einverständnis mit seinem Unternehmer den Mittelpunkt seiner Tätigkeit in seine Wohnung verlegt. Wir sind der Meinung, daß für diese Zwischenmeister in der Betriebsordnung das

Entgelt geregelt werden kann, wenn sie im Arbeitsvertragsverhältnis stehen und demgemäß als persönlich abhängige Zwischenmeister zu bezeichnen sind. Ob das der Fall ist, ist reine Tatfrage.

In rechtsähnlicher Anwendung des § 20 Ziff. 2 HAG. kann auch das Entgelt der durch Gleichstellung als arbeitnehmerähnlich erklärten Zwischenmeister im Wege der Betriebsordnung festgestellt werden, wenn ihn mit dem Unternehmer nicht ein Arbeitsvertrag, sondern ein selbständiger Dienstvertrag, ein Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag verbindet, er also persönlich unabhängiger Zwischenmeister ist. Zur Begründung berufen wir uns auf die Auffassung in dem Kommentar von Mansfeld-Pohl,[1]) der ausführt: „Ist eine arbeitnehmerähnliche Person aufs engste mit ihrem Führer und der Gefolgschaft verbunden,[2]) werden keine Bedenken bestehen, ihn als Gefolgsmann zu betrachten, wie denn überhaupt an die Stelle der Kasuistik eine Auslegung treten soll, die sich von Zielen und ethischen Forderungen des Gesetzes leiten läßt." Daher vertreten wir die Ansicht, daß für die gleichgestellten, persönlich unabhängigen Zwischenmeister, also die, welche mit ihrem Auftraggeber keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, wenn sie allein oder mit ihren Familienangehörigen in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten und insofern zur Gefolgschaft im Sinne des § 5,2 AOG. rechnen, auch das Entgelt durch Betriebsordnung festgelegt werden kann.

Alle unter dem Heimarbeitsgesetz stehenden Heimwerker, gleichgültig welcher Art, deren Heimarbeitsvertrag ein Arbeitsvertrag ist, gehören, wie wir vorstehend mehrfach dargetan haben, zur Gefolgschaft im Sinne des § 26 AOG. Ihr Entgelt kann demgemäß durch Betriebsordnung festgelegt werden. Demzufolge könnten die im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker, die mit fremden Hilfskräften arbeiten, ebenfalls ihr Entgelt durch Betriebsordnung geregelt erhalten. Gegen diese Auswirkung spricht indessen, daß die nicht im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker mit fremden Hilfskräften im § 20 Ziff. 2 HAG. nicht genannt sind und das Gesetz eine Entgeltregelung durch Betriebsordnung für sie nicht vorgesehen hat. Zur Behebung dieser Unstimmigkeit stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Der § 20 Ziff. 2 HAG. ist in rechtsähnlicher Weise auch auf die nicht im Arbeitsvertrag stehenden Hausgewerbetreibenden mit fremden Hilfskräften anzuwenden, so daß ihr Entgelt ebenfalls durch Betriebsordnung bestimmt werden kann.
2. Das Entgelt der im Arbeitsvertrag stehenden Hausgewerbetreibenden mit fremden Hilfskräften kann nicht durch Betriebsordnung geregelt werden.

---

[1]) Anm. 3a zu § 1 S. 88.

[2]) Vgl. RAG. vom 14. 2. 1934, JurW. 1934 S. 1066.

Untersuchen wir, um zu einer Lösung zu gelangen, den Grund, aus dem § 20 Ziff. 2 HAG. die Hausgewerbetreibenden mit fremden Hilfskräften ausgelassen hat. Eine Betriebsordnung für Hausgewerbetreibende mit fremden Hilfskräften wirkt sich notgedrungen auf die von diesen beschäftigten Betriebsarbeiter aus. Das ist eine unzulässige Einwirkung eines Betriebsführers auf einen fremden Betrieb, nämlich des Auftraggebers des Hausgewerbetreibenden auf dessen Betrieb. Es läge eine Durchbrechung des Führerprinzips vor. Daher kann das Entgelt der arbeitsvertraglich gebundenen Hausgewerbetreibenden mit fremden Hilfskräften durch Betriebsordnung nicht geregelt werden. Diese Heimwerker gehören zwar zur Gefolgschaft im Sinne des § 1 AOG., aber ausnahmsweise für die Entgeltregelung durch Betriebsordnung nicht zur Gefolgschaft im Sinne des § 26 AOG.

4. Entgeltregelung durch Tarifordnung.

Die Entgeltregelung durch Betriebsordnung ist, wie wir im vorigen Abschnitt dargelegt haben, nur für bestimmte Gruppen der in der Heimarbeit Beschäftigten möglich. Die Tarifordnung hingegen ist eine Form der Entgeltbestimmung, die für alle Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, die kraft Gesetzes oder durch Gleichstellung unter das Heimarbeitsgesetz fallen, zulässig ist (vgl. § 20 Ziff. 3 und § 21,2 HAG. sowie § 34 AOG.).

Für Heimarbeiter sowie für Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister, die auf Grund eines Arbeitsvertrages zur Arbeit verpflichtet sind, folgt die Möglichkeit der Entgeltregelung durch Tarifordnung bereits aus dem § 32,2 AOG., da sie Beschäftigte im Sinne des § 1 AOG. sind. Der § 34 AOG. dehnt sie auf die nicht arbeitsvertraglich verpflichteten Heimwerker aus; also auf alle, die einen selbständigen Dienstvertrag, einen Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag mit ihrem Auftraggeber abgeschlossen haben.

Der § 20 Ziff. 3 HAG. enthält demgemäß inhaltlich nichts Neues, er formuliert lediglich eine Voraussetzung für die Möglichkeit der Entgeltregelung durch Tarifordnung aus dem Gesichtspunkt der besonderen Verhältnisse in der Heimarbeit (§§ 21 bis 23).

Der Erlaß einer Tarifordnung setzt voraus, daß für eine Gruppe von Betrieben, die Heimwerker beschäftigen, die Festsetzung von Mindestbedingungen zur Regelung der Heimarbeit zwingend geboten ist (§ 20 Ziff. 3 HAG. i. V. mit § 32,2 AOG.). Der § 21,1 HAG. gibt die Anweisung, daß ein zwingendes Gebot zum Erlaß einer Tarifordnung schon dann gegeben ist, wenn in einem Gewerbe Heimarbeit in nennens-

wertem Umfang geleistet wird, wie z. B. in der Konfektion, und offenbar unzulängliche Entgelte gezahlt werden. Er erweitert die Vorschrift des § 32,2 AOG. für die Entgeltregelung in der Heimarbeit. Er verfolgt damit den Zweck, die Tarifordnung als die sozial und wirtschaftlich notwendige Form der Entgeltregelung in der Heimarbeit weitgehend zu ermöglichen[1]) (vgl. § 21).

Aus den Worten des § 20,3 HAG: „Die Entgelte können festgesetzt werden: 3. durch Tarifordnung" darf man nicht die Folgerung ziehen, nur Entgelte könnten durch Tarifordnung bestimmt werden. Würde man diesen Schluß ziehen, dann würde sich § 20 Ziff. 3 HAG. als Einengung der §§ 32 und 34 AOG. auswirken. Eine solche Begrenzung stände im Widerspruch mit den Zwecken des Heimarbeitsgesetzes (vgl. dazu § 1 HAG.). Der § 20 Ziff. 3 HAG. hebt nur die Entgeltregelung als den wichtigsten Bestandteil der Arbeitsbedingungen hervor. Tarifordnungen für die in der Heimarbeit tätigen Arbeitnehmer können alle Arbeitsbedingungen regeln. Auch die Bezugnahme auf § 32,2 AOG. im § 20 Ziff. 3 HAG. ist in diesem Sinne auszulegen.

Für die gleichgestellten Zwischenmeister bestimmt § 23,1 HAG., daß für sie im Verhältnis zu ihren Auftraggebern Zuschläge in Bruchteilen der für Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende geltenden Entgelte durch Tarifordnung festgesetzt werden können. Diese Vorschrift verfolgt den Zweck, den Zwischenmeister in die Lage zu versetzen, an die von ihm beschäftigten Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende die tarifordnungsmäßigen Entgelte zu zahlen und zugleich die Vergütung für ihn selbst festzulegen. Sie soll verhindern, daß der Zwischenmeister, wenn der Unternehmer ihm nur das für die Heimarbeit und Hausgewerbetreibenden bestimmte Entgelt zahlte, einen Lohndruck ausübte, um für sich selbst einen Verdienst zu haben.

Die Tarifordnungen für die Heimarbeit betreffen lediglich die Entgelte der Heimwerker, nicht aber die der von den Hausgewerbetreibenden beschäftigten fremden Hilfskräfte, der Betriebsarbeiter. Die Hausgewerbetreibenden und ihre fremden Hilfskräfte bilden eine Betriebsgemeinschaft. Der Hausgewerbetreibende ist der Führer und die fremden Hilfskräfte sind seine Gefolgschaft. Es handelt sich im Sinne des Arbeitsordnungsgesetzes um einen selbständigen Betrieb. Für diese Betriebe könnte eine besondere Tarifordnung erlassen werden. Können, so ist die Frage, die Entgelte für die Betriebsarbeiter auch in die Tarifordnung für Hausgewerbetreibende aufgenommen werden? Es ist selbstverständlich, daß diese tarifordnungsmäßige Regelung auch in der Tarifordnung für die Hausgewerbetreibenden vorgenommen werden kann. So finden wir für die

[1]) Vgl. Mansfeld-Kalckbrenner, Gesetz über die Heimarbeit, Anm. 1 zu § 21 S. 60.

Betriebsarbeiter Urlaubsregelungen, einschließlich des Entgeltes, das während der Urlaubszeit zu zahlen ist, z. B. in der Tarifordnung betr. den Urlaub der in der Heimarbeit Beschäftigten in der Damenoberbekleidungsindustrie, Mäntel und Kostüme vom 10. Oktober 1934 im Treuhänderbezirk Brandenburg und in der gleichlautend für Mitteldeutschland erlassenen Tarifordnung vom 15. 11. 1934.[1])

Die Tarifordnung erläßt nach vorheriger Beratung in einem Sachverständigenausschuß für Heimarbeit (§§ 8 bis 11 1. DVO.) der Treuhänder oder Sondertreuhänder als Organ des Staates (§ 32,2 und § 33 AOG.); für die Heimarbeit sind durchweg Sondertreuhänder ernannt worden.[2]) Sie ist im Reichsarbeitsblatt bekanntzumachen und erlangt erst dadurch Rechtskraft für die erfaßten Personen (§§ 32,2 und 3 AOG.; 21 und 22 der 2. DVO. zum AOG. vom 10. 3. 1934). Sie ist eine Rechtsverordnung.

5. Entgeltregelung durch Treuhänderrichtlinien.

Der Treuhänder der Arbeit kann nach Beratung mit einem Sachverständigenausschuß Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen festsetzen (§ 32,1 AOG.).

Richtlinien haben nicht die Arbeitsbedingungen in ihren einzelnen Festsetzungen zum Gegenstand, sie geben vielmehr nur an, nach welchen Gesichtspunkten sie, so auch z. B. das Entgelt, gefunden werden sollen.[3]) Sie lassen den Parteien im Gegensatz zur Tarifordnung einen größeren Spielraum zur Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse. Darin liegt ihr praktischer Wert.[4])

Der § 20 HAG., der die Formen der Entgeltregelung angibt, enthält keine Bestimmungen über die Möglichkeit von Richtlinien. Aus diesem Schweigen des Gesetzgebers auf die Unanwendbarkeit des § 32,1 AOG. für die Entgeltregelung in der Heimarbeit zu schließen, ist nicht angängig. Hueck-Nipperdey-Dietz, die die Möglichkeit von Richtlinien für die Hausgewerbetreibenden verneinen, ohne einen Grund dafür anzugeben,[5]) scheinen diese Folgerung aus dem Schweigen des Gesetzes zu ziehen. Ob eine Einflußnahme auf die Entgeltregelung durch Richtlinien möglich ist, hat nach § 31, 1 AOG. geprüft zu werden.

Diese Vorschrift läßt Richtlinien für Betriebsordnungen zu. Soweit demgemäß das Entgelt des Heimwerkers durch Betriebsordnung geregelt

[1]) Vgl. RABl. 1934 II S. 465.
[2]) Vgl. RABl. 1935 I S. 74ff.
[3]) Vgl. Joerges in ArbR. und Volkst. 1934 Sp. 316.
[4]) Joerges a. a. O. Sp. 318.
[5]) Vgl. Anm. 12 zu § 32 S. 301.

werden kann, ist auch eine Regelung durch Richtlinien für Betriebsordnungen möglich. Das ist eine Selbstverständlichkeit, die keiner Erwähnung in § 20 HAG. bedurfte.

Diese Vorschrift bestimmt weiter, daß Richtlinien für den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen festgesetzt werden können. Demgemäß kann die Entgeltregelung für alle in der Heimarbeit Beschäftigten, die arbeitsvertraglich verpflichtet sind, also nicht allein für Heimarbeiter, sondern auch für Hausgewerbetreibende und die gleichgestellten Zwischenmeister, die mit ihrem Auftraggeber einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, nach Maßgabe von Treuhänderrichtlinien für Einzelarbeitsverträge vorgenommen werden.

Eine besondere Stellung nehmen in der gesetzlichen Regelung die Heimwerker ein, welche mit ihrem Auftraggeber einen selbständigen Dienstvertrag, einen Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag abgeschlossen haben, wenn sie allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten. Sie gehören gemäß § 5,2 AOG. zur Gefolgschaft im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat. Ihr Entgelt kann gemäß § 20 Ziff. 2 HAG. durch Betriebsordnung geregelt werden. Warum sollte das von ihnen mit ihren Auftraggebern festzulegende Entgelt nicht durch Richtlinien bestimmt werden können? Es ist kein sachlicher Grund für eine Verneinung ersichtlich. Ich bejahe die Möglichkeit von Richtlinien für die nicht arbeitsvertraglich gebundenen, dem Heimarbeitsgesetz unterfallenden Heimwerker. Zwar ist dies eine Erweiterung des § 32,1 AOG., aber diese Erweiterung gründet ihre Berechtigung auf die in § 5,2 AOG. und in § 20 Ziff. 2 HAG. für diese Gruppe von Heimwerkern getroffene Regelung.

Die Möglichkeit von Richtlinien ist noch für zwei Gruppen von Heimwerkern zu untersuchen: für die, welche zwar allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen, aber nicht in der Hauptsache für den gleichen Betrieb arbeiten, und weiterhin für die, welche mit fremden Hilfskräften Heimarbeit verrichten. Sofern diese letztere Gruppe in der Hauptsache für den gleichen Betrieb Heimarbeit ausübt, bestehen sachliche Bedenken zur Entgeltregelung durch Richtlinien für den Inhalt von den von ihnen abgeschlossenen Heimarbeitsverträgen nicht, denn diese Richtlinien wenden sich ja in erster Linie nicht an den Heimwerker als Betriebsführer, sondern an dessen Auftraggeber. Die Erstreckung des § 32,1 AOG. auf sie ist ebenso begründet wie die Ausdehnung des § 32,1 AOG. auf die Heimwerker, die allein in einem anderen als einem arbeitsvertraglichen Rechtsverhältnis oder auch mit Hilfe von Familienangehörigen in der Hauptsache für den gleichen Betrieb Heimarbeit liefern. Anders gelagert ist aber der Fall, wenn in der Hauptsache nicht für den gleichen Betrieb die Heimarbeit geleistet wird. Eine begründete Antwort für die Bejahung oder Verneinung einer Ausdehnung des § 32,1 AOG. auf diese Gruppe ist nicht

theoretisch möglich, es bedarf vielmehr einer eingehenden Darstellung der in Betracht kommenden tatsächlichen Verhältnisse. Da diese Darstellung außerhalb des dieser Arbeit gesteckten Rahmens liegt, bleibe die Frage der Erweiterung des § 32,1 AOG. in dieser Hinsicht unbeantwortet.[1])

6. Entgeltregelung für Mehrarbeit.

Die Arbeitszeitverordnung ordnet die Arbeitszeit in den vom Unternehmer eingerichteten Betriebsstätten. Sie regelt in § 14 der auf Grund des § 64 AOG. erfolgten Neufassung vom 26. 7. 1934 die Mehrarbeitsvergütung. Sie hat, wie sich aus allen ihren Vorschriften sinngemäß ergibt, für die in der Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten keine Geltung, denn diese arbeiten ja nicht in der vom Unternehmer angewiesenen, sondern in einer selbstgewählten Betriebsstätte. Soweit allerdings diese Personen fremde Hilfskräfte beschäftigen, unterhalten sie einen eigenen Betrieb, für den sie die regelmäßige Arbeitszeit und auch die Zeit für Mehrarbeit bestimmen. Daher ordnet der § 11 HAG. an, daß für die von Hausgewerbetreibenden beschäftigten fremden Hilfskräfte die Arbeitszeitverordnung Geltung hat.

Jede Mehrarbeit setzt begrifflich eine Arbeitszeitregelung durch Bestimmung einer regelmäßigen Arbeitszeit voraus. Der Treuhänder der Arbeit ordnet mittelbar eine Arbeitszeit an, indem er die Arbeitsmenge, welche für einen bestimmten Zeitraum auf einen Entgeltbeleg nach § 8 HAG. ausgegeben werden kann, festsetzt (§ 10 HAG.).[2]) Er bestimmt die Arbeitszeit unmittelbar dadurch, daß er eine Arbeitsruhe für bestimmte Stunden anordnet und insofern die Arbeitszeit auf bestimmte Stunden festlegt (§ 10 der 2. DVO.).[3])

---

[1]) Die an dieser Stelle behandelten Fälle, in denen es sich ebenfalls nicht um arbeitsvertraglich gebundene Heimwerker handelt, kommen im Leben selten vor. Da es in der Regel so ist, daß diese Heimwerker nicht zu dem Stamm der Mitarbeiter des Auftraggebers gehören und da ihre Arbeitsleistungen sehr verschieden sind, so können Richtlinien nur auf einer gründlichen Kenntnis der verschiedenartigen Verhältnisse, und zwar in jedem einzelnen Fall erlassen werden. Diese seltenen Gestaltungen sind auch volkswirtschaftlich noch nicht zum Gegenstand einer eingehenden Betrachtung gemacht worden. Der zuständige Treuhänder der Arbeit, unterstützt durch den Sachverständigenausschuß, wird, da ihm in seinem Bezirk die Verhältnisse bekannt sind, zu überlegen haben, ob es nicht zweckmäßig ist, für diese Fälle Richtlinien zu erlassen. Die Gesichtspunkte, unter denen gegebene Tatsachen zu untersuchen sind, sind stets dieselben wie in den anderen Fällen: nämlich in welcher Weise den in der Heimarbeit tätigen Personen nach Maßgabe des geltenden Rechts eine angemessene Vergütung gesichert werden kann (vgl. § 1 HAG.). Im RABl sind neuerdings scheinbar Richtlinien unter der Bezeichnung „Richtsätze" veröffentlicht worden (vgl. RABl. 1936 VI 491).

[2]) Vgl. RABl. VI S. 46 r. Sp. § 5.

[3]) Siehe RABl. 1935 VI S. 237, Tarifregister 719/1 und 721/1; ferner ebenda S. 377 r. Sp.

Die Arbeitszeit, möge sie mittelbar durch Beschränkung der Arbeitsmenge oder unmittelbar durch Festlegung der Arbeitsstunden bestimmt werden, ist so zu bemessen, daß sie der üblichen Arbeitszeit (vgl. § 10 Abs. 1 S. 2 HAG.) für vergleichbare Betriebsarbeiter angepaßt ist. Die übliche Arbeitszeit kann die gesetzlich angeordnete 48stündige sein, sie kann aber auch darüber oder darunter liegen.[1])

Ist die Arbeitszeit mittelbar oder unmittelbar bestimmt, dann ist Mehrarbeit möglich (vgl. § 10,3 HAG.). Damit erhebt sich die Frage, ob die Vergütung der Mehrarbeit sich nur auf den üblichen Lohn für die in dieser Zeit mehr gearbeiteten Stücke erstreckt oder ob für die Mehrarbeit ein Zuschlag zu zahlen ist. Zweifellos ist eine Mehrarbeitsvergütung zu zahlen, wenn diese in einer Betriebsordnung oder Tarifordnung festgelegt ist. Da das Gewerbeaufsichtsamt aus wichtigen Gründen, wenn der Treuhänder der Arbeit eine Arbeitsmengenbeschränkung oder eine Arbeitsruhe angeordnet hat, Mehrarbeit genehmigen kann (vgl. § 10,3 HAG.), so kann es diese Erlaubnis an die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung knüpfen.

Wenn weder der Treuhänder der Arbeit noch das Gewerbeaufsichtsamt einen Mehrarbeitszuschlag angeordnet haben, erhebt sich die Frage, ob nicht in rechtsähnlicher Anwendung des § 14 AZVO. ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist.

Im § 34 Abs. 2 HAG. ist die Ausführung nicht genehmigter Mehrarbeit unter Strafe gestellt. Das ist aus dem Gesichtspunkt heraus geschehen, daß der Gesetzgeber eine Arbeitszeit ohne jede Beschränkung, die entweder zur Ausnutzung oder zur einseitigen Bevorzugung einzelner Heimwerker führen muß, verhindern will. Auch der Mehrarbeitszuschlag (§ 14 AZVO.) verfolgt denselben Zweck, denn er ist geschaffen, um den Unternehmer davon abzuhalten, mehr als unbedingt notwendig arbeiten zu lassen. Beide Vorschriften dienen dazu, die Arbeitsmengen sachgemäß zu verteilen und durch Verhinderung der Überbeschäftigung Einzelner mehr Volksgenossen Lohn und Brot zu geben und damit die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Dieser Gedanke liegt auch den Arbeitszeitbestimmungen des Heimarbeitsgesetzes und der Arbeitszeitverordnung zugrunde. Der Nationalsozialismus hat mit dem Heimarbeitsgesetz den ersten Schritt getan, um die Verhältnisse der Heimwerker denen der Angestellten und Arbeiter anzugleichen. Wenn also das Bestreben des Gesetzgebers dahin geht, die Arbeitszeit der Heimwerker denen der Betriebsarbeiter anzupassen und diesen eine Mehrarbeitsvergütung zusteht, so muß man m. E. auch den Heimwerkern eine höhere Vergütung für Mehrarbeit in rechtsähnlicher Anwendung des § 14 AZVO. zubilligen.

[1]) Vgl. RABl. 1936 VI 44 r. Sp. § 5,1: Angleichung der Arbeitszeit an die von Betriebsarbeitern.

Die Entgeltsicherung.

1. Die Entgeltsicherung in § 23, 2 HAG.

Der § 23,2 HAG. schafft zwischen den Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden und dem Auftraggeber ihres Zwischenmeisters ein gesetzliches Schuldverhältnis, welches neben das durch Heimarbeitsvertrag begründete Schuldverhältnis tritt. Er gibt den Heimwerkern einen zweiten Schuldner, der neben dem Zwischenmeister für ihre Arbeitsentgelte haftet. Er knüpft die Haftung an zwei Voraussetzungen: an das Vorliegen einer Tarifordnung für die Heimwerker (vgl. den Wortlaut des § 23,2 HAG. „tarifordnungsmäßige" Entgelte) und an die Zahlung eines Entgeltes an den Zwischenmeister, „von dem er nach den Umständen wissen muß, daß es zur Zahlung der tarifordnungsmäßigen Entgelte an die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden nicht ausreicht". Die Heimwerker erwerben daher nur in dem Falle einen zweiten Anspruch auf Zahlung ihrer Arbeitsvergütung, wenn der Auftraggeber an ihren Zwischenmeister ein erkennbar unzureichendes Entgelt tatsächlich gezahlt hat. Sie erwerben sonach auch in dem Fall den Anspruch, wenn der Auftraggeber mit dem Zwischenmeister zwar ein ausreichendes Entgelt vereinbart, aber nur einen Teil gezahlt und den Rest gestundet bekommen hat.

Hat der Auftraggeber ein erkennbar unzureichendes Entgelt gezahlt, der Zwischenmeister aber das tarifordnungsmäßige Entgelt den Heimwerkern zukommen lassen, so ist der Anspruch zwar entstanden; er geht indessen durch die ausreichende Zahlung an die Heimwerker unter. Wenn dagegen der Auftraggeber an seinen Zwischenmeister ein ausreichendes Entgelt, der Zwischenmeister hingegen an die Heimwerker ein unzureichendes Entgelt gezahlt hat, so haftet der Auftraggeber nicht. Die Heimwerker haben nur aus ihrem durch Tarifordnung bestimmten Heimarbeitsvertrag mit dem Zwischenmeister gegen diesen den Anspruch auf den ihnen nach Tarifordnung zustehenden Lohn.

Sind mehrere zur Begleichung einer Forderung verpflichtet, kann aber der Gläubiger nur einmal Zahlung verlangen, dann liegt eine Gesamtschuld vor (§ 421 BGB.).

Kann, so ist weiter zu fragen, der Auftraggeber, wenn er von dem Heimwerker in Anspruch genommen wird, von seinem Zwischenmeister Ausgleichung verlangen (vgl. § 426 BGB.)?

Man denke sich folgenden Fall: Das tarifordnungsmäßige Entgelt für ein Arbeitsstück ist 15,— *RM*, ein gleichgestellter Zwischenmeister, für den die Tarifordnung (§ 23,1 HAG.) einen Zuschlag von 5,— *RM* bestimmt, gibt die Arbeit aus. Der Auftraggeber zahlt dem Zwischenmeister das unzureichende Entgelt von 15,— *RM*, und der Zwischenmeister

dem Heimwerker das unzureichende Entgelt von 10,— *RM*. Die Heimwerker verlangen und erhalten vom Auftraggeber die ihnen vom Zwischenmeister zu wenig gezahlten Entgelte von 5,— *RM*.

Hat nun der Auftraggeber gegen den Zwischenmeister einen Ausgleichsanspruch in Höhe von 5,— *RM*? Nähme man ihn an, so würde trotzdem der Auftraggeber keine 5,— *RM* erhalten, denn der Zwischenmeister hat im dargelegten Falle einen durch Tarifordnung festgelegten Anspruch von 5,— *RM* gegen den Auftraggeber.

Verändern wir das Beispiel dahin, daß der Zwischenmeister nicht gleichgestellt ist und daher sein Entgelt sich lediglich aus dem Vertrage mit seinem Auftraggeber bestimmt, er also nicht noch einen durch Tarifordnung bestimmten Zuschlag von dem Auftraggeber zu fordern hat. Ob in diesem Falle ein Ausgleichungsanspruch besteht, läßt sich nur aus dem Zwecke der Vorschrift des § 23,2 HAG. ersehen.

Der § 23, 2 HAG. hat den Zweck, den Zwischenmeister vor dem Preisdruck des Auftraggebers und damit mittelbar den Heimwerker vor dem Lohndruck des Zwischenmeisters zu schützen.[1])

Dieser Zweck der Vorschrift würde vereitelt, wenn der Auftraggeber einen Ausgleichungsanspruch haben würde, ja, der Preisdruck auf den Zwischenmeister und mittelbar der Lohndruck auf die Heimwerker würde sich in diesem Fall noch verstärken. Daher ist der Ausgleichungsanspruch abzulehnen. Zu demselben Ergebnis gelangt man, wenn man die Frage stellt und beantwortet, ob das Gesamtschuldverhältnis ein echtes oder ein unechtes ist.

Ein echtes Gesamtschuldverhältnis setzt voraus, daß mehrere Personen im Interesse des nämlichen Gläubigers behufs Erreichung desselben Zweckes tätig sind.[2]) Auftraggeber und Zwischenmeister sind aber nicht im Interesse der die Arbeit verrichtenden Heimwerker tätig, sondern sie handeln lediglich im eigenen Interesse. Auftraggeber und Zwischenmeister werden nicht in Verfolgung ihres gemeinsamen Zweckes, Herstellung des Arbeitsstückes, Schuldner auf dieselbe Leistung.[3]) Sie werden vielmehr gemeinsame Schuldner dadurch, daß der Auftraggeber an den Zwischenmeister ein erkennbar unzureichendes Entgelt und der Zwischenmeister an die Heimwerker eine untertarifliche Vergütung zahlt. Das Gesamtschuldverhältnis, in dem der Zwischenmeister und sein Auftraggeber als Schuldner zu dem Heimwerker als Gläubiger stehen, ist kein echtes, sondern ein unechtes. Auf die unechten Gesamtschuldverhältnisse findet der § 426 BGB., der den Ausgleichsanspruch der Gesamtschuldner unter sich ordnet, keine Anwendung.[4])

---

[1]) Vgl. amtl. Begründung zum HAG. z. 72. Abschn. und Mansfeld-Kalckbrenner, Anm. 4 zu § 23 S. 62/63.
[2]) RGRK. Anm. 1 zu § 421.
[3]) Vgl. RGZ. 77, 322.
[4]) RGRK. Anm. 1 zu § 426 BGB.

2. Die Verweisungsvorschriften in § 33 HAG.

Das Entgelt, das Heimarbeitern, Hausgewerbetreibenden und den ihnen Gleichgestellten gewährt wird, ist nach § 33,1 und 2 HAG. im Sinne der Vorschriften über die Lohnpfändung als Vergütung für Arbeiten oder Dienste, die auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geleistet werden, anzusehen.[1])

Da das Heimarbeitsgesetz am 23. 3. 1934 erlassen worden ist, so verweist die Vorschrift in § 33 HAG. auf den § 850, 1 Ziff. 1 ZPO. alter Fassung, die ihrerseits wieder auf das Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. 6. 1869 Bezug nimmt.

Der § 33 HAG. verweist aber, nachdem am 24. 10. 1934 das Gesetz zur Änderung der Vorschriften über die Zwangsvollstreckung ergangen ist, auf die neuen Bestimmungen in § 850 und §§ 850 a bis h ZPO. (Art. 5 des Änderungsgesetzes vom 24. 10. 1934).[2])

Die neuen Vorschriften machen den Pfändungsschutz unabhängig von den Rechtsverhältnissen, in denen die Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden, Zwischenmeister und die gleichgestellten sonstigen Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister zu ihrem Auftraggeber stehen. Der Pfändungsschutz ist an die Voraussetzung geknüpft, daß die zu vergütenden Leistungen die Erwerbstätigkeit vollständig oder zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nehmen (§ 850b S. 1). Er greift demgemäß immer ein, wenn die Heimarbeit hauptberuflich ausgeübt wird. Aber auch eine im Nebenberuf vorgenommene Heimarbeit kann darunter fallen, vorausgesetzt, daß sie zu einem wesentlichen Teile die Erwerbstätigkeit beansprucht. Soweit das nicht der Fall ist, fällt die nebenberufliche Tätigkeit unter § 850e ZPO.[3]) Der § 850e Abs. 2 ZPO.

---

[1]) Vgl. dazu die Vorschriften im § 27 HausarbG. vom 20. 12. 1911 und § 45 HausarbG. in der Neufassung der Bekanntmachung vom 30. 6. 1923.

[2]) Die Neuordnung der Vorschriften über den Pfändungsschutz verarbeitet einheitlich die in der ZPO., in der Lohnpfändungsverordnung und im Lohnbeschlagnahmegesetz enthaltenen Vorschriften. In materieller Beziehung dehnen die neuen Vorschriften den Pfändungsschutz in gewissem Umfang aus. Die Unterscheidung des Lohnbeschlagnahmegesetzes zwischen Arbeits- und Dienstlohn, der auf Grund eines Arbeitsverhältnisses oder Dienstverhältnisses, und dem Arbeits- und Dienstlohn, der auf Grund anderer Rechtsverhältnisse gewährt wurde, ist jetzt beseitigt. Der jetzt geltende § 850b ZPO. hat die Einschränkung „auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses" fallen lassen. Jeder Arbeits- und Dienstlohn ist den Pfändungsbeschränkungen unterworfen, gleichgültig auf Grund welcher Rechtsverhältnisse er gewährt wird (vgl. dazu Stein-Jonas 14. Aufl. Anm. 2,1b im Anhang zu § 850; ferner Gaupp-Stein-Jonas 15. Aufl. Anm. 2, 1b zu § 850b; zum Begriff des Dienstverhältnisses RGZ. 71, 335f.).

[3]) In dieser Bestimmung ist der pfändungsfreie Betrag nicht, wie in § 850b ZPO. gesetzlich festgelegt, sondern er wird von dem Gericht unter Berücksichtigung aller in Frage kommenden Interessen angemessen bestimmt (vgl. § 850e ZPO.). Der § 850b ZPO. setzt ferner voraus, daß es sich um wiederkehrende zahlbare Vergütungen für geleistete Arbeiten oder Dienste handelt. Einmalige derartige Vergütungen fallen nicht unter ihn, sondern unter § 850e ZPO.

trifft für den Heimwerker indessen die Anordnung, daß für seinen Pfändungsschutz trotzdem der § 850b ZPO. einzugreifen hat. Der Pfändungsschutz kommt also den Heimwerkern in jedem Falle zugute.[1])

3. Entgeltsicherung für die Heimarbeit außerhalb des Heimarbeitsgesetzes.

a) Auswirkungen der Pfändungsbeschränkungen.

Die Tatbestände, die den Gesetzgeber zu einer Sicherung der Gehalts- und Lohnforderung gegen Pfändung veranlaßt haben, sind zugleich auch die Voraussetzungen für Sicherungen gegen Beeinträchtigung durch Verfügungen des Forderungsberechtigten. Diese Verfügungen sind nur innerhalb der Pfändungsgrenzen möglich. So verbietet das Gesetz die Abtretung (§ 400 BGB.) und die Verpfändung (§ 1274 BGB.), soweit die Forderung unpfändbar ist. Das gleiche gilt von Verfügungen des Zahlungsverpflichteten, so von der Aufrechnung[2]) (§ 394 BGB.) und von der Zurückbehaltung.[3])

Beeinträchtigungen der Entgelte der Heimwerker sind nicht nur durch die von dritter Seite erwirkte Zwangsverfügung, nicht nur durch frei-

[1]) Das außer Geltung getretene Lohnbeschlagnahmegesetz enthielt in seinem § 1 die Bestimmung, daß die Vergütung erst dann mit Beschlag belegt werden kann, nachdem die Leistung der Arbeiten oder Dienste erfolgt und nachdem der Tag, an dem die Vergütung gesetzlich, vertraglich oder gewohnheitsmäßig zu entrichten war, abgelaufen war, ohne daß der Vergütungsberechtigte dieselbe eingefordert hatte. Die Unpfändbarkeit endete demnach, sobald der Fälligkeitstag verstrichen war. Diese Bestimmung ist in die Neuordnung nicht aufgenommen worden. Daher besteht der Pfändungsschutz auch dann, wenn die Forderung am Fälligkeitstage nicht eingezogen oder gestundet ist oder Ratenzahlungen vereinbart sind. Ist die Entgeltforderung ausgezahlt, dann endet der Pfändungsschutz, die eingenommenen Gelder unterliegen dem Vollstreckungsschutz nach § 811 Ziff. 8 ZPO.

[2]) Rechtsprechung und Schrifttum beziehen allerdings das Aufrechnungsverbot in § 394 nicht auf die Fälle, in denen der Unternehmer oder die auftraggebenden Zwischenmeister einen Schadensersatzanspruch, der auf einer vorsätzlichen Vertragsverletzung oder auf einer gegen den Auftraggeber begangenen unerlaubten Handlung beruht (vgl. RGZ. 85, 117ff., RAG. Bensh. S. 7, 213; 9, 230). Sie sind der zutreffenden Auffassung, es verstoße gegen Treu und Glauben und gegen die guten Sitten, wenn ein Forderungsberechtigter den Schuldner durch vorsätzliches vertragswidriges Verhalten oder durch eine unerlaubte Handlung schwer geschädigt hätte und der Forderungsschuldner mit einer Schadensersatzforderung wegen § 394 BGB. nicht gegen die Entgeltforderung aufrechnen dürfte. Das Reichsarbeitsgericht hält auch die Aufrechnung mit einem Bereicherungsanspruch (z. B. es ist zuviel Lohn gezahlt worden) trotz des Aufrechnungsverbotes des § 394 BGB. für möglich (vgl. RAG. vom 11. 5. 1929 Bensh. S. 6, 22ff.). Diese Ansicht wird indessen dem Zweck des Aufrechnungsverbotes und der Pfändungsbeschränkungen nicht gerecht (vgl. Hueck a. a. O. die Anmerkung S. 25).

[3]) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I S. 294, dazu ferner das Urteil des RAG. vom 27. 6. 1929, Bensh. S. 6, 361ff. mit Anmerkung von Hueck.

willige Verfügung des Heimwerkers selbst möglich, sondern sie treten auch durch freiwillige vertragliche Verpflichtungen zwischen den Beteiligten ein. Die wirtschaftlich schwächere Lage, in der die Heimwerker sich gegenüber ihren Auftraggebern befinden, veranlaßt sie, deren Vorschläge, die das dem Lebensunterhalt dienende Entgelt ungünstig beeinflussen, anzunehmen und sie vertraglich festzulegen. Insofern diese Abreden eine Verfügung über die Heimarbeitsvergütung enthalten, ist diese nur im Rahmen der Pfändungsbeschränkungen wirksam. Es seien hervorgehoben: die Aufrechnungs- und Verwirkungsabrede.[1]) die Einbehaltungsabrede,[2]) die Strafabreden und Bußen, soweit die letzteren gesetzlich erlaubt sind (vgl. dazu § 28 AOG.).

b) Sonstige Entgeltsicherungen.

Beeinträchtigungen der Entgeltforderung entstehen durch Kürzung einer fälligen Schuld durch den zur Zahlung Verpflichteten um Ausgaben, die von diesem für den Forderungsberechtigten gemacht sind, z. B. Zahlung von Sozialbeiträgen, oder um Leistungen, die dem Forderungsberechtigten von dritter Seite zugeflossen sind, z. B. anderer sonstiger Verdienst während eines Annahmeverzuges (Anrechnung) oder durch die vorläufige Nichtauszahlung des Lohnes oder eines Teiles am Zahltag, z. B. zum Zwecke der Sicherung künftiger Forderungen des Unternehmers wegen vorsätzlicher Vertragsverletzungen (Lohneinbehaltung).[3]) Sie sind nur zulässig, wenn sie durch eine gesetzliche Bestimmung erlaubt sind und nur insoweit als die Erlaubnis gegeben ist.[4])

---

[1]) Ist die Verwirkung des rückständigen Lohnes für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart und handelt es sich um einen Betrieb, in dem in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, dann greift außerdem noch der § 134 RGO. Platz, der bestimmt, daß eine Verwirkung über den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus nicht ausbedungen werden kann (vgl. dazu auch § 27, 1 AOG.). Diese besonderen Einschränkungen gelten aber nur für Heimarbeitsverträge, die sich als unselbständige Dienstverträge oder Arbeitsverträge kennzeichnen.

[2]) Die Zulässigkeit der Einbehaltungsabrede ist für gewerbliche Arbeiter und die Heimwerker (vgl. § 119b RGO.) durch § 119a RGO. noch weiter eingeschränkt. Danach darf der Unternehmer zur Sicherung des Ersatzes eines aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe bei den einzelnen Lohnzahlungen nur ein Viertel des fälligen Lohnes, insgesamt den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes einbehalten.

[3]) Vgl. dazu Kaskel-Dersch S. 103 und Hueck-Nipperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I S. 257f.).

[4]) Vgl. §§ 615, 616, 324 BGB.; ferner für die im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker und die in anderen Vertragsverhältnissen Stehenden §§ 165, 1 Ziff. 1 und 6, 1226 Ziff. 1 und 2 RVO; 69 Ziff. 1 AVAVG.; 383, 1383ff. RVO.; 1142ff. AVAVG.; 393, 1426, 1428 RVO.; 394, 1423 RVO.; 145, 3 AVAVG. Lohneinbehaltung ist nur in einem Falle möglich: „Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer für die

Die vertragsmäßig vereinbarte Anrechnung anderer Leistungen auf den Lohn hat der Gesetzgeber durch den § 115 RGO., das sogenannte Truckverbot in starkem Maße eingeschränkt (vgl. dazu § 117 RGO.). Nur in ganz bestimmten, im § 115 Abs. 2 Satz 1 RGO. bezeichneten Fällen ist sie erlaubt. Diese Einschränkung der Anrechnungsabrede greift ohne Rücksicht auf das Rechtsverhältnis, in welchem die Heimwerker stehen, ein, denn der § 115 RGO. umfaßt nicht nur die im Arbeitsvertrag stehenden, sondern durch die im § 119b RGO. enthaltene Ausdehnung auch die in anderen Rechtsverhältnissen stehenden in der Heimarbeit tätigen Personen.

Die Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und dem Heimwerker über die Verwendung des Lohnes in bestimmter Weise, Lohnverwendungsabrede, ist nach § 117,2 RGO. nichtig. Sie stellt eine Umgehung des Truckverbotes dar. Nur wenn es sich um Zahlungen an Wohlfahrtseinrichtungen handelt, die dem Beschäftigten oder seinen Familienmitgliedern zugute kommen, ist eine Ausnahme erlaubt. Die davon betroffenen, in der Heimarbeit beschäftigten Personen sind dieselben wie bei der Lohnanrechnungsabrede (§ 119b RGO.).

Konkurrierende Forderungen entstehen dadurch, daß ein Unternehmer seine Schuldner infolge wirtschaftlicher Verhältnisse nicht oder nicht ganz befriedigen kann und infolgedessen ein Vergleichsverfahren oder den Konkurs beantragt. Fällt ein Unternehmer oder Zwischenmeister, der Heimarbeit ausgibt, in Konkurs, so treten die Forderungen der beschäftigten Heimwerker zu den Forderungen der anderen Gläubiger des Konkursschuldners in Konkurrenz.

Können die Heimwerker die Auszahlung ihrer Vergütung ungekürzt verlangen oder nur die Konkursquote? Mit anderen Worten: steht den vom Unternehmer oder Zwischenmeister mit Heimarbeit Beschäftigten gemäß § 61 Ziff. 1 KO. vorzugsweise volle Befriedigung zu?

Nach dieser Bestimmung sind „rückständige Forderungen an Lohn, Kostgeld oder anderen Dienstbezügen der Personen, welche sich dem Gemeinschuldner für dessen Haushalt, Wirtschaftsbetrieb oder Erwerbsgeschäft zur Leistung von Diensten verdungen hatte", zunächst zu begleichen und dann erst kommen die in § 61 Ziff. 2 bis 6 aufgezählten Schulden.

Wenn die Heimwerker zu ihren Auftraggebern im Dienstverhältnis, möge es ein unselbständiger (Arbeitsvertrag) oder ein selbständiger Dienstvertrag sein, stehen, können sie die Gesetzesvorschriften nach ihrem Wortlaut für sich in Anspruch nehmen.[1])

Arbeitnehmer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen" (vgl. § 38, I 2 EStG. vom 16. 10. 1934). Diese Vorschrift kommt für alle Arbeitnehmer, die dem Steuerabzug unterliegen, in Betracht. Das sind auch die in der Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

[1]) Vgl. RAG. vom 17. 9. 1930; 171/30, Bensh. S. 10, 422.

Wie verhält es sich aber, wenn die Heimwerker mit dem Gemeinschuldner Werk-, Werklieferungs- oder Kaufverträge abgeschlossen haben?

Das Vorrecht des § 61 Ziff. 1 KO. ist, wie das Reichsgericht in dem Urteil vom 13. 3. 1928 (RGZ. 120, 302) ausführt, für die wirtschaftlich schwachen, in dienender abhängiger Stellung befindlichen Personen geschaffen. Das ist zutreffend. In dieser Lage befinden sich aber auch vielfach die Heimwerker, die Werk-, Werklieferungs- oder Kaufverträge abgeschlossen haben. Aus diesem Grunde stellt das Heimarbeitsgesetz seinen Schutz nicht auf die Rechtsverhältnisse ab, in denen die Heimwerker stehen, sondern es erstreckt seinen persönlichen Geltungsbereich auf alle die Personen, die nach der Erfahrung des Lebens als wirtschaftlich schwach angesehen werden. Das sind aber die in der Heimarbeit Beschäftigten (§ 2,1 HAG.) und die ihnen Gleichgestellten (§ 2,2 HAG.). Bei ihnen überwiegt die wirtschaftliche und die damit zusammenhängende persönliche Abhängigkeit. Eine weitere Stütze findet diese Auffassung in § 33 HAG., der das Entgelt der in der Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten im Sinne der Vorschriften über die Lohnpfändung als Vergütung für Arbeiten und Dienste, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses und Dienstverhältnisses geleistet werden, angesehen wissen will. Sogar der § 850e ZPO. erstreckt sich nach seiner ausdrücklichen Vorschrift nicht auf die Heimwerker, sondern unterstellt sie dem § 850b ZPO., auch wenn die Voraussetzungen des § 850e ZPO. vorliegen. Der Ansicht des Reichsarbeitsgerichts in seinem oben angezogenen Urteil, daß die Anwendung des § 61 Ziff. 1 KO. von dem Vorliegen eines Dienstvertrages abhängig sei und seine Anwendung entfalle, wenn es sich um einen Werkvertrag handele, kann daher nicht beigetreten werden. Das gleiche ist für Werklieferungs- und Kaufverträge zu sagen. Der § 61 Ziff. 1 KO. hat sonach für Personen, die nach § 2,1 und 2 HAG. den Schutz des Heimarbeitsgesetzes genießen, immer Geltung.[1])

[1]) Daßler (ArbR. 1930 Sp. 361 bis 364) vertritt offenbar dieselbe Ansicht. Er betrachtet die Hausgewerbetreibenden und die gleichgestellten Zwischenmeister als im Dienstlohn stehend. Er führt aus: „Der Begriff des Verdingens verlangt lediglich einen mehr oder minder großen Verzicht des Betreffenden auf die freie Verfügung über seine Zeit und Arbeitskraft gegenüber dem Auftraggeber." Hausgewerbetreibende und gleichgestellte Zwischenmeister seien zwar persönlich selbständig; es fehle ihnen aber zum Unternehmer die wirtschaftliche Selbständigkeit. Sie seien wirtschaftlich abhängig, zum Arbeitnehmer fehle ihnen aber die persönliche Abhängigkeit (a. a. O. Sp. 361; Sp. 363f.).

Die Entgeltüberwachung.

1. Die Einrichtungen für die Entgeltüberwachung.

Zur Durchführung der Entgeltüberwachung hat der Gesetzgeber bestimmte Einrichtungen geschaffen: die Listenführung (§ 4 HAG., § 1 der zweiten Durchführungsverordnung zum HAG.), die Entgeltverzeichnisse und ihre Offenlegung (§ 7 HAG.), die Entgeltbelege (§ 8 HAG., § 8 der zweiten Durchführungsverordnung).

Die Listenführung verfolgt einen doppelten Zweck: Feststellung derjenigen, die Heimarbeit ausgeben, und derjenigen, die Heimarbeit verrichten. Es sind zwei getrennte Listen anzulegen, eine für Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, die allein oder mit ihren Familienangehörigen oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften arbeiten, die zweite für die Heimarbeit verrichtenden Personen, die den ersteren durch Verwaltungsakt gleichgestellt worden sind (§ 1 der zweiten Durchführungsverordnung). Durch die Anordnung zweier Listen ist es den überwachenden Stellen möglich gemacht, jederzeit nachzuprüfen, wer gleichgestellt und ob diese Gleichstellung noch berechtigt ist. So ermöglicht die Pflicht zur Listenführung eine genaue Erfassung aller in der Heimarbeit Tätigen und damit auch eine Überwachung der ihnen gezahlten Entgelte.

Die Offenlegung der Entgeltverzeichnisse (§ 7 HAG.) hat in erster Linie den Zweck, die Heimwerker über die ihnen zukommende Vergütung zu unterrichten, ebenso bietet sie eine ausgezeichnete Möglichkeit zur Überwachung. Die mit dieser Aufgabe betraute Behörde kann die in diesen Entgeltverzeichnissen enthaltenen Vergütungen sofort auf ihre Richtigkeit hin prüfen und hat die Möglichkeit, sich bei den Heimwerkern, die nach diesen verzeichneten Entgelten entlohnt werden sollen, zu informieren, ob sie diese Vergütungen auch tatsächlich ausgezahlt bekommen haben.

Die Entgeltbelege, die auf Kosten der Heimarbeit Ausgebenden oder Weitergebenden zu beschaffen sind, haben entweder die Form von Entgeltbüchern oder Entgeltzetteln, die in Heften gesammelt werden müssen. War im Heimarbeitsgesetz der wahlweise Gebrauch von Entgeltbüchern oder Entgeltzetteln freigestellt, so ist durch den § 4 der zweiten Durchführungsverordnung zum Heimarbeitsgesetz vom 20. 2. 1935 der Gebrauch von Entgeltzetteln nur für den Fall erlaubt geblieben, wo sich Notwendigkeiten oder große Vorteile im Geschäftsverkehr bemerkbar gemacht haben, da sich Möglichkeiten zur Verschleierung untertariflicher Bezahlung, wie

z. B. durch Austausch solcher Entgeltzettel, ergeben haben.[1]) Ebenfalls ist künftighin ein Entgeltbuch oder zutreffendenfalls ein Entgeltzettel nur dann Entgeltbeleg, wenn es mit einem Sichtvermerk des für den Bezirk zuständigen Arbeitsamtes versehen ist.

2. Die Organe für die Entgeltüberwachung.

Der Treuhänder der Arbeit hat die Heimarbeit ständig zu beobachten (§ 19 HAG.) und für eine geeignete Überwachung der Entgelte Sorge zu tragen (§ 24 HAG.). Der Reichsarbeitsminister kann indessen für die Heimarbeit an Stelle der bezirklich zuständigen besondere Treuhänder ernennen (§ 33 AOG.), um eine einheitliche Regelung herbeizuführen. Das ist für die Gebiete und Gewerbezweige, in welchen sehr umfangreich Heimarbeit geleistet wird, in weitem Umfange geschehen.[2]) So finden sich namentlich im Textil- und Bekleidungsgewerbe ständige Sondertreuhänder. Sie sind für die Ausführung der Überwachung verantwortlich und ziehen die unten genannten Organe zu ihrer Beratung und Unterstützung heran.

Um die Überwachung besonders wirksam zu gestalten und sie bis ins einzelne durchzuführen, hat der Sondertreuhänder sogenannte ständige Beauftragte zu seiner Unterstützung, die sich den Besonderheiten eines Gewerbes voll widmen und damit eine besonders genaue Überwachung der Entgelte gewährleisten.[3])

Die Sachverständigenausschüsse sind zwingend vorgeschrieben (§ 8 der zweiten Durchführungsverordnung). Sie sind in der Regel für die einzelnen Gewerbe, in denen Heimarbeit geleistet wird, zu berufen. In ihnen sind sämtliche Gruppen der Beteiligten vertreten, Unternehmer, Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister; ein Vertreter der Gewerbeaufsicht ist hinzuzuziehen (§ 10 der ersten Durchführungsverordnung zum HAG.). Außerdem kann der Treuhänder der Arbeit den Leiter der Berechnungsstelle sowie die Rechner als Sachkundige in den Sachverständigenausschuß berufen und mit besonderen Aufgaben zur Durchführung des Entgeltschutzes betrauen (§ 11 S. 2 der 2. DVO. zum HAG.).

Der Treuhänder für Heimarbeit hat bei der Erfüllung seiner Aufgaben sich mit dem Gewerbeaufsichtsamt ins Benehmen zu setzen (§ 24 HAG.). Er arbeitet mit den Gewerbeaufsichtsbeamten zur Durchführung der Entgeltregelung und zur Überwachung der Entgeltzahlungen zusammen. Ihre Mitarbeit ist im besonderen für die Listenführung, die Offenlegung der Entgeltverzeichnisse und die Entgeltbelege in Anspruch zu nehmen (§§ 4 bis 8 HAG.).

[1]) Vgl. Kalckbrenner in RABl. 1935 Heft 7 II S. 65.
[2]) Vgl. DAR. 1935 S. 119.
[3]) Vgl. RABl. 1935 I 74f.

Zu den bei der Überwachung mitwirkenden Organen ist durch die zweite Durchführungsverordnung auch noch das Arbeitsamt gekommen, dem es obliegt, die oben erwähnten Entgeltbelege mit Sichtvermerken zu versehen und an Hand dieser Entgeltbelege alle Heimarbeit Verrichtenden karteimäßig zu erfassen. Die Zusammenarbeit von Treuhänder und Arbeitsamt bietet so eine Gewähr für die gesamte Erfassung und für die genaue Beaufsichtigung der Entgelte in der Heimarbeit.[1])

Der Treuhänder für Heimarbeit und alle anderen bei der Überwachung mitwirkenden Stellen haben das Recht, von den Unternehmern, Gewerbetreibenden, Zwischenmeistern, Hausgewerbetreibenden und Heimarbeitern Auskünfte über alle die Entgeltregelung berührenden Fragen einzuziehen (§ 25,1 HAG.). Sie können ferner die Vorlegung aller Unterlagen für die Entgeltfindung anordnen (§ 25,2 HAG.).

3. Die Zwangsmittel zur Durchführung der Entgeltüberwachung.

Das Heimarbeitsgesetz hat dem Treuhänder für Heimarbeit zur Durchführung der Überwachung besondere Zwangsmittel zur Verfügung gestellt: die Verzugsbuße (§§ 26 bis 29 HAG. siehe unter a), das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit (§ 36 HAG. siehe unter b), für den Fall untertariflicher Zahlungen die Beantragung eines strafrechtlichen (§ 22 AOG. siehe unter c) und die eines ehrengerichtlichen Verfahrens (§ 32 HAG., §§ 35ff., 43 AOG. siehe unter d).

a) Das Verzugsbußverfahren ist das Hauptmittel, das dem Treuhänder der Arbeit zur Überwachung der Zahlung der richtigen Entgelte zur Verfügung steht (vgl. §§ 26 bis 29 HAG.).

Stellt der Treuhänder der Arbeit fest, daß ein Unternehmer, Gewerbetreibender oder Zwischenmeister an Heimwerker oder diesen Gleichgestellten ein niedrigeres als das in der Tarifordnung festgesetzte Entgelt gezahlt hat, so fordert er den Betreffenden unter Androhung einer Verzugsbuße auf, binnen einer Woche den Minderbetrag nachzuzahlen und Zahlungsnachweis vorzulegen (§§ 26ff. HAG.). Wird dieser Aufforderung keine Folge geleistet, so macht er von seiner Strafbefugnis Gebrauch und setzt die Buße fest, die höher als der Betrag der Minderzahlung sein muß und in der Höhe von 20,— bis 10000,— *RM* nach Maßgabe des § 27 HAG. festgesetzt werden kann. Gegen die Festsetzung der Verzugsbuße kann, wenn ihr Mindestbetrag 100,— *RM* ist, Einspruch beim Reichsarbeitsminister erhoben werden (§ 28 HAG.). Der Treuhänder kann von der Einziehung der Buße in Höhe der geschuldeten Minderzahlung absehen, wenn die Nachzahlung erfolgt ist (vgl. § 29,2 HAG.). Er kann die Verzugsbuße auch ermäßigen oder aufheben, wenn die Nichtleistung

[1]) Vgl. den Bescheid des Reichs- und Preußischen Arbeitsministers vom 6. 2. 1936 RABl. 1936 I 34.

der Zahlung entschuldbar ist (vgl. § 29,2 HAG.). Das Verzugsbußverfahren ist ein öffentlich-rechtliches Verfahren, das von einem zivilrechtlichen Verfahren über Bestehen oder Nichtbestehen der Zahlungspflicht zu unterscheiden und von ihm unabhängig ist.[1])

Da die Nachforschungen über das Vorliegen von Minderbezahlungen sehr schwierig und zeitbeanspruchend sind, hat die zweite Durchführungsverordnung zum Heimarbeitsgesetz in Ergänzung von § 26,2 HAG. angeordnet, daß die Frist von drei Monaten, in der die Verzugsbuße angedroht sein muß, unterbrochen wird, wenn vor ihrem Ablauf der Treuhänder dem für die Minderbezahlung Verantwortlichen seine Absicht, einzuschreiten, mitteilt (§ 16 der 2. DVO.). Der Entgeltschutz durch Verzugsbuße ist durch § 30 HAG. auf die von Heimwerkern beschäftigten Betriebsarbeiter ausgedehnt.

Das Verzugsbußverfahren ist ein zweckmäßiges Mittel, um die Auszahlung der tarifordnungsmäßigen Entgelte an die Heimwerker sicherzustellen. Es ist zugleich durch seine Ausgestaltung ein sachgemäßes Erziehungsmittel.

b) Ein scharfes Zwangsmittel in der Hand des Treuhänders ist weiter das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit. Es wird gegen die Auftraggeber erlassen, die wiederholt gegen die Schutzvorschriften des Heimarbeitsgesetzes verstoßen haben und wegen solcher Verstöße rechtskräftig verurteilt worden sind (§ 36,1 HAG.). Das Verbot steht unter Strafrechtsschutz. Zuwiderhandlung wird mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu 6 Monaten bestraft (§ 36,4 HAG.). Gegen das Verbot ist Beschwerde an den Reichsarbeitsminister zulässig (§ 36,2 HAG.), die aber keine aufschiebende Wirkung hat (§ 36,3 HAG.).

Da ein Verbot der Ausgabe von Heimarbeit an einen Unternehmer oder Zwischenmeister Arbeitslosigkeit für die beschäftigten Heimwerker nach sich zieht bzw. ziehen kann, so ist dieses Zwangsmittel mit Vorsicht anzuwenden. Seinem Zwecke gemäß darf es nur dazu dienen, das Heimgewerbe von unlauteren Elementen zu säubern. Dort, wo jede Erziehung zum sozialen Menschen sich als vergeblich herausstellt, ist seine Anwendung angebracht.

c) Zu den Pflichten des Treuhänders, so auch der Sondertreuhänder für Heimarbeit, gehört nicht nur der Erlaß von Tarifordnungen, sondern auch die Überwachung ihrer Durchführung (§ 19 Abs. 3 Ziff. 6 und § 33,3

[1]) Vgl. Mansfeld-Kalckbrenner, Anm. 3 zu § 27 HAG. Über die rechtliche Natur der Verzugsbuße herrscht Streit. Die einen sehen sie als kriminelle Strafe (so Kaskel-Dersch S. 306, Klee in NZfA. 1922 Sp. 348 und Mannheim in Arbeitsrecht 1924 Sp. 727 ff.), die anderen als Verwaltungsstrafe (so Gaebel in NZfA. 1923 Sp. 600 und Dockendorf a. a. O. S. 60) an. Welche rechtliche Natur der Verzugsbuße eignet, kann dahingestellt bleiben; das Entscheidende ist, daß der Treuhänder in ihr ein wirksames Mittel besitzt, den Heimwerkern das ihnen zustehende Entgelt zukommen zu lassen.

AOG.). Der Unternehmer, der Heimarbeit ausgibt, und der Zwischenmeister, der Heimarbeit weitergibt, verletzt demgemäß eine schriftlich ergangene allgemeine Anordnung, wenn er planmäßig[1]) untertarifliche Löhne zahlt. Tut er das vorsätzlich und wiederholt, so macht er sich strafbar und wird, wenn der Treuhänder einen entsprechenden Antrag stellt, vor den ordentlichen Gerichten abgeurteilt (vgl. § 20 Satz 1 HAG.; §§ 34,2 Abs. 1 und 2 AOG.). Auch jeder Heimwerker, der vorsätzlich und wiederholt zu untertariflichen Bedingungen arbeitet und dadurch planmäßig die Tarifordnung umgeht, kann ebenso wie der Unternehmer oder Zwischenmeister strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden, denn die Tarifordnung richtet sich ebenfalls an ihn und er verstößt gegen die in ihr liegende Anordnung.[2])

An der auf Antrag des Treuhänders oder Sondertreuhänders einzuleitenden strafrechtlichen Verfolgung erkennt man ihre Bedeutung, wenn man die Tatsache sich vor Augen hält, daß bereits über 100 Tarifordnungen für das Heimgewerbe erlassen sind,[3]) und daß gerade im Heimgewerbe sehr häufig untertarifliche Bezahlung vorkommt.

Die Aussicht auf strafrechtliche Ahndung wird die Unternehmer von dem Lohndruck abhalten und unsaubere Konkurrenz, aufgebaut auf untertariflichen Löhnen verhüten. Sie wird ebenfalls die Heimwerker daran hindern, ihre Arbeitskraft zu nicht tarifordnungsmäßiger Vergütung zu verdingen und damit auf ihrer Seite eine unsaubere Konkurrenz unterbinden.

d) Die vorsätzliche und wiederholte untertarifliche Bezahlung ist ein Tatbestand, der nicht nur eine strafrechtliche, sondern auch eine sozialehrengerichtliche Verfolgung nach sich ziehen kann. Sie führt zu einer ehrengerichtlichen Verurteilung des Unternehmers, wenn sie sich als böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch seiner Machtstellung kennzeichnet (vgl. § 36,1 Ziff. 1 AOG.). Beide Verfahrensarten stehen nebeneinander, die Verurteilung zur öffentlichen Strafe schließt nicht die Einleitung und Durchführung eines ehrengerichtlichen Verfahrens aus (vgl. § 22,2 und § 39 AOG.).

Die soziale Ehrengerichtsbarkeit dient ebenfalls der Durchführung des Entgeltschutzes. Sie ist ein Zwangsmittel in der Hand des bezirklich zuständigen Treuhänders, denn dieser hat den Antrag auf Einleitung des ehrengerichtlichen Verfahrens zu stellen (vgl. § 43 AOG.). Die Sondertreuhänder, so auch die für die Heimarbeit, sind nur dann zur Stellung

[1]) Vgl. dazu die Ausführungen von Hueck-Nipperdey-Dietz S. 230, letzter Abschnitt. Dort heißt es: „Anders aber ist es, wenn es sich nicht um vereinzelte Verletzungen sondern um eine planmäßige Nichtbefolgung von Tarifnormen handelt."

[2]) Man vergleiche zu diesem arbeitsrechtlichen Problem die aufschlußreichen Darlegungen bei Hueck-Nipperdey-Dietz zu § 22 AOG. in den Anmerkungen 7 ff.

[3]) DAR. 1935 S. 119.

des Antrages auf Verfolgung befugt, wenn sie vom Reichsarbeitsminister ausdrücklich damit betraut sind, die Durchführung der von ihnen erlassenen Richtlinien und Tarifordnungen zu überwachen (§ 33,3 AOG.).

Das Heimarbeitsgesetz enthält nur eine Bestimmung über das soziale Ehrengerichtsverfahren. Sie besagt, daß durch die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über die Verzugsbuße die Vorschriften des Arbeitsordnungsgesetzes über die soziale Ehrengerichtsbarkeit nicht berührt werden (§ 32 HAG.).

Die Vorschriften über die soziale Ehre können demnach neben der Verzugsbuße Platz greifen, wenn die im Arbeitsordnungsgesetz enthaltenen Bestimmungen über ihre Anwendbarkeit gegeben sind. Ob und inwieweit das für Heimwerker stattfinden kann, haben wir nunmehr zu prüfen.

Das sozial-ehrengerichtliche Verfahren ist für die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft geschaffen (vgl. §§ 35, 36 AOG.). Es ist demgemäß auf Heimwerker nur insoweit anwendbar, als diese zu der Gefolgschaft eines Betriebes gehören. Das ist der Fall, wenn sie mit dem Unternehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben; denn dann sind sie nach § 1 AOG. Mitglied der Betriebsgemeinschaft. Zu der Betriebsgemeinschaft gehören auch die Hausgewerbetreibenden, die nach § 5,2 AOG. der Gefolgschaft des Betriebes, wenn auch nur im Sinne der Bestimmungen über den Vertrauensrat angegliedert sind, obwohl sie mit dem Unternehmer durch einen selbständigen Dienstvertrag oder durch einen Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag verbunden sind.

Für alle anderen Hausgewerbetreibenden und für die Zwischenmeister ist, da sie nicht zur Gefolgschaft eines Betriebes zählen, eine soziale Ehrengerichtsbarkeit unmittelbar aus dem Arbeitsordnungsgesetz nicht zu entnehmen. Es ist jedoch zu erwägen, ob ihnen nicht der Schutz der sozialen Ehrengerichtsbarkeit zur Seite stehen müßte, wenn ihr Auftraggeber planmäßig vorsätzlich und wiederholt untertariflich bezahlt. Ihre Unterstellung unter das Heimarbeitsgesetz bedeutet, daß sie in einer ähnlichen rechtlichen Abhängigkeit sich befinden wie Gefolgschaftsangehörige. Die Erfahrung des Lebens zeigt, daß ein betriebsgemeinschaftlicher Zusammenhang zwischen diesen Heimwerkern und ihren Auftraggebern vielfach in demselben Maße besteht, wie bei den anderen unter dem Heimarbeitsgesetz stehenden Heimwerkern.[1]) Diese Feststellungen sprechen für eine rechtsähnliche Anwendung der Vorschriften des Arbeitsordnungsgesetzes über die soziale Ehrengerichtsbarkeit gegen den Auftraggeber, der planmäßig vorsätzlich und wiederholt die Tarifordnung mißachtet. Ihm fehlt die notwendige soziale Gesinnung. Bevor man in der schwerwiegenden Frage über die Anwendung der Analogie sich entscheidet, wird man die weitere Entwicklung in der Rechtsprechung der sozialen

[1]) Vgl. W. Richter in NS.-Sozialpolitik 1936 S. 229 r. Sp.

Ehrengerichtsbarkeit abzuwarten haben. Für die vorliegende Arbeit genügt es, auf die Tatsachen hingewiesen zu haben, die für den Schluß aus der Rechtsähnlichkeit sprechen.

Soweit dem Treuhänder oder Sondertreuhänder die Aufsicht über die Durchführung des Heimarbeitsgesetzes und damit der Entgeltüberwachung nicht übertragen ist, sind die Gewerbeaufsichtsbeamten und die Polizeibehörden zuständig (§ 37 HAG.).

Sie werden vor allem bei ihrer Aufsichtsführung die beteiligten Personen hinzuweisen haben, Übertretungen im Sinne des § 34 und Vergehen im Sinne des § 35 HAG. zu vermeiden.

Stellen sie solche fest, so gehört es zu ihren Pflichten, den zuständigen Strafbehörden den Tatbestand mitzuteilen.

Kapitel VI.

Rechtspolitische Erwägungen.

Das Hausarbeitsgesetz geht in seinen Vorschriften von den Werkstätten, in denen Heimarbeit geleistet wird, das Heimarbeitsgesetz im Gegensatz dazu von den Schutzbedürftigen selbst aus.[1]) Die Verhältnisse in der Heimarbeit sind sehr mannigfaltig und unterschiedlich. Neben Heimwerkern, so den Heimarbeitern, den kleineren Hausgewerbetreibenden und kleineren Zwischenmeistern finden sich in der Heimarbeit Personen, Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister, mit umfangreich eingerichteten Betrieben. Jene sind immer, diese, die selbständigen Unternehmern gleichstehen, in keiner Weise schutzbedürftig. Die Grenzlinie zwischen den Schutzbedürftigen und den nicht des besonderen gesetzlichen Schutzes Bedürftigen ist nicht abstrakt nach der Art der verschiedenen Verträge, die in der Heimarbeit mit den Auftraggebern abgeschlossen werden, zu bestimmen. Der Gesetzgeber geht daher zutreffend von den tatsächlichen Verhältnissen aus und stellt den persönlichen Geltungsbereich in § 2 HAG. auf äußerlich feststellbare Merkmale ab, die nach der Erfahrung des Lebens die Schutzbedürftigkeit allgemein erkennen lassen.

Wenn auch durch diese vom Gesetzgeber gewählte Methode der Schutz der Heimarbeiter sehr weitgehend gefördert ist, so ist es dennoch nicht ganz gelungen, den den Heimwerkern zu gewährenden Schutz in jeder Beziehung gleich zu gestalten und vollkommen von den verschiedenen Arten des Heimarbeitsvertrages (Arbeitsvertrag, selbständiger Dienstvertrag, Werk-, Werklieferungs- und Kaufvertrag) zu lösen.

[1]) Vgl. amtl. Begründung Ziff. 3 Abs. 1.

So gehören Zwischenmeister, gleichgültig ob sie allein oder unter Mithilfe ihrer Familienangehörigen oder mit fremden Hilfskräften arbeiten, wenn sie mit ihrem Auftraggeber einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, nach § 1 AOG. zur Gefolgschaft des Betriebes und sind demgemäß nach § 5,1 AOG. fähig, Mitglied des Vertrauensrates zu sein. Sind sie aber nicht arbeitsvertraglich, sondern durch eine der oben genannten anderen Vertragsformen mit ihrem Auftraggeber verbunden, so sind sie nicht Gefolgschaftsleute noch fähig zum Vertrauensrat. Sie fallen sogar nicht einmal unter § 5,2 AOG., wenn sie allein oder mit ihren Familienangehörigen ihre Tätigkeit ausüben. Sie können gemäß dieser Vorschrift nur vermittels eines Schlusses aus der Rechtsähnlichkeit Mitglied der Gefolgschaft und vertrauensratsfähig werden. Gleichgelagerte Überlegungen knüpfen sich an § 20 Ziff. 2 HAG. (vgl. oben S. 33 f.).

Die Unterschiede, die in der rechtlichen Regelung durch die verschiedenen Formen des Heimarbeitsvertrages hervorgerufen werden, zeigen sich ferner bei der Entgeltregelung durch Treuhänderrichtlinien.

Das im Einzelarbeitsvertrag zu vereinbarende Entgelt der im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker (Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende, Zwischenmeister) kann ohne weiteres durch Treuhänderrichtlinien (vgl. § 32, 1 AOG.) gestaltet werden. Das Vorliegen einer der anderen Vertragsformen schließt die Entgeltregelung durch Richtlinien in unmittelbarer Anwendung des § 32,1 AOG. aus. Um der Gleichheit der tatsächlichen Verhältnisse auch die rechtliche Gleichheit zukommen zu lassen, ist wiederum ein Schluß aus der Rechtsähnlichkeit erforderlich und auch für die nicht im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker notwendig (vgl. oben S. 37 bis 38).

Die Art des Heimarbeitsvertrages ist weiterhin für die Unterstellung der Heimwerker unter die soziale Ehrengerichtsbarkeit von Erheblichkeit. Nur die arbeitsvertraglich gebundenen und die zur Gefolgschaft eines Betriebes gehörenden Heimwerker genießen ihren Schutz unmittelbar kraft Gesetzes. Die in anderen Verträgen stehenden und die der Gefolgschaftsangehörigkeit entbehrenden Heimwerker können des so bedeutungsvollen sozialen Ehrenschutzes wiederum nur bei rechtsähnlicher Anwendung der betreffenden Vorschriften des Arbeitsordnungsgesetzes (§§ 35 ff.) teilhaftig werden (vgl. oben S. 52 ff.).

Eine rechtsähnliche Anwendung von Gesetzesvorschriften wird fast immer eine gewisse Rechtsunsicherheit im Gefolge haben, die zu vermeiden gerade bei dem Entgeltschutz für die Heimarbeit dringend notwendig ist.

Die mit der Gleichheit der tatsächlichen Verhältnisse im Gegensatz stehende rechtliche Ungleichheit zeigt sich auch bei verschiedenen zur Entgeltsicherung gehörigen Vorschriften.

So ist die Einschränkung des § 134 RGO. bei der Verwirkungsabrede nur für arbeitsvertraglich verpflichtete Heimwerker von Nutzen. Für alle

anderen Heimwerker läuft die Grenze der Verwirkungsabrede mit der Pfändungsgrenze gleich (vgl. S. 44 f. und die Anmerkung 2 S. 45).

Besonders deutlich tritt die rechtliche Ungleichheit bei der Strafabrede in Erscheinung. Den im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerkern steht der Schutz des § 28 AOG., der Strafabreden nur in ganz bestimmten Fällen und in ganz bestimmter Höhe zuläßt, zur Seite. Für die nicht im Arbeitsvertrag stehenden Heimwerker sind Strafabreden uneingeschränkt in dem Rahmen der §§ 339 ff. BGB. zulässig.

Auch bei den konkurrierenden Forderungen hat die Art des Heimarbeitsvertrages eine unterschiedliche rechtliche Behandlung zur Folge. Das Reichsgericht läßt nur die Entgeltforderungen der im Dienstvertrag stehenden Personen als bevorrechtigt gelten (vgl. oben S. 46 f.).

Die dargelegten Ungleichheiten in dem Entgeltschutz der Heimwerker, die lediglich auf der Art des Heimarbeitsvertrages beruhen, sind in den tatsächlichen Verhältnissen sachlich nicht begründet. Alle Heimarbeit verrichtenden Personen, die in den persönlichen Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallen, arbeiten unter gleichgelagerten Verhältnissen, die denen der Angestellten und Arbeiter in wesentlichen Zügen gleich sind und sonach als diesen ähnlich betrachtet werden müssen (vgl. oben S. 1). Sie sind wie diese regelmäßig ohne Gütererzeugungsmittel, das heißt wirtschaftlich unselbständig; sie sind wie diese in ihrer Lebenssicherung von den wirtschaftlichen Maßnahmen ihrer Auftraggeber abhängig, mit anderen Worten, sie sind wirtschaftlich abhängig. Angestellte und Arbeiter sind außerdem persönlich abhängig, da diese ihrem Geschäftsherrn ihre Arbeitskraft als solche verdingen und damit deren Verwendung seinem Willen anheimstellen (vgl. oben S. 1 und 12, insbesondere Anm. 1 S. 12). Das gleiche trifft ohne weiteres für die Heimwerker, die im Arbeitsvertrag stehen, zu. Aber auch die Heimwerker, die nicht arbeitsvertraglich, sondern durch einen selbständigen Dienstvertrag, Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrag mit ihrem Auftraggeber verbunden sind, haben zwar aus dem abstrakten Gesichtspunkt der Vertragsformen gesehen, persönliche Unabhängigkeit; dagegen nach den tatsächlichen Verhältnissen, im anderen Ausdruck konkret betrachtet, liegt, wie man beobachten kann, trotz der durch die Vertragsform gegebenen persönlichen Unabhängigkeit eine mehr oder minder große persönliche Abhängigkeit vor. Sie tritt insbesondere bei der Einstellung der Heimwerker, bei den Anweisungen über die Art und Ausführung der Arbeit, bei der Lohngestaltung und auch bei der Beendigung des Heimarbeitsvertrages in die Erscheinung.

Beabsichtigt ein Heimwerker zu einem Unternehmer in Rechtsbeziehungen zu treten, so trägt er ihm seine Dienste an, er stellt ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung. Er will, gleich ob Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender oder Zwischenmeister, diese vertraglichen Bindungen dauerhaft gestalten.

Der Unternehmer handelt bei der Einstellung im gleichen Sinne. Er betrachtet den Heimwerker, den er beschäftigt, als einen außerhalb seines Betriebes beschäftigten Angestellten oder Arbeiter, über dessen Arbeitskraft er verfügen und dessen Einzelleistungen er nach Art und Ausführung bestimmen kann. Dieses Tatsächliche wird vertraglich abgemacht, denn der Wille der Parteien pflegt auf das Wirtschaftliche und den äußeren Erfolg gerichtet zu sein, nicht aber in der Regel auf eine bestimmte Rechtsform.

Die Gleichheit der Lage der Heimwerker mit der der Angestellten und Arbeiter zeigt sich ferner in der Art und der Berechnung der Vergütung. Sie erhalten sie, wie die Angestellten und Arbeiter, in der Hauptsache nur für irgendeine körperliche oder geistige Arbeit, nicht aber als Unternehmergewinn und als Verzinsung aufgewendeten Kapitals. Die Auszahlung erfolgt regelmäßig immer erst nach der Leistung der Arbeit (vgl. dazu § 614 BGB.).

Wie bei den Angestellten und Arbeitern wird auch bei den Heimwerkern das Rechtsverhältnis durch Kündigung beendet. Da ihre Verträge regelmäßig Stücklohnverträge sind, so tritt die Kündigung nach § 623 BGB. ein („Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ...").

Zusammenfassend ist zu sagen: Die Heimwerker des Heimarbeitsgesetzes sind genau wie die Angestellten und Arbeiter wirtschaftlich unselbständig, wirtschaftlich abhängig und vorwiegend persönlich abhängig. Daß sie den Ort und die Zeit ihrer Tätigkeit selbst bestimmen, ist zwar ein Unterschied gegenüber der Stellung der Angestellten und Arbeiter, die auch in dieser Beziehung unter das Direktionsrecht des Unternehmers fallen. Man kann jedoch das Unterschiedliche nicht als begründend und ausschlaggebend für eine persönlich unabhängige Stellung ansehen. Zudem wird bereits auch für die Heimwerker eine Arbeitszeit mittelbar oder unmittelbar, wenn auch durch den Treuhänder der Arbeit und nicht durch den Auftraggeber festgelegt (vgl. oben S. 39). Aus all diesen Erwägungen heraus halte ich es für zweckmäßig, den Entgeltschutz der Heimwerker von den verschiedenen Arten des Heimarbeitsvertrages vollkommen unabhängig zu gestalten. Man kann diesen Fortschritt leicht erreichen, würde man dem § 2 HAG. noch einen Absatz hinzufügen. Ich schlage folgende Fassung vor:

„Der Heimarbeitsvertrag der dem Heimarbeitsgesetz unterfallenden Heimwerker ist ein Arbeitsvertrag, auch wenn er in der Form eines selbständigen Dienstvertrages, Werk-, Werklieferungs- oder Kaufvertrages abgeschlossen ist."

Die vorgeschlagene Weiterbildung des Heimarbeitsrechts stellt nicht ein vollkommen Neues dar. Sie bedeutet nur die Fortführung einer bereits begonnenen Entwicklung.[1])

[1]) So erstrecken z. B. Tarifordnungen ihren Geltungsbereich auf Heimarbeitsverträge, die sich in die Rechtsform des Kaufvertrags eingekleidet haben (vgl. oben S. 13 und die Anmerkungen 2 und 3 S. 13).

Das Hausarbeitsgesetz hat bereits die Gleichstellung der Heimwerker mit den Angestellten und Arbeitern hinsichtlich der Pfändungsbeschränkungen eingeführt (vgl. § 45 HAG.). Das Heimarbeitsgesetz hat sie in seinen § 33 aufgenommen (vgl. oben S. 38). Die Zivilprozeßordnung hat diese Gleichstellung in der Novelle vom 24. 10. 1934 weiterentwickelt (vgl. § 850b und insbesondere § 850e, dazu oben S. 43f.). Der § 5,2 AOG. und der § 20 Ziff. 2 HAG. zeugen ebenfalls von dem Bestreben der Gesetzgebung, die Heimwerker den arbeitsvertraglich gebundenen Arbeitsmenschen rechtlich anzugliedern. Schon bedeutend früher hat die Reichsgewerbeordnung (§ 119b) es für notwendig gehalten, die in selbständigem Dienstvertrag, im Werk-, Werklieferungs- und Kaufvertrag stehenden Heimwerker denselben Entgeltschutz wie den gewerblichen Arbeitern zuteil werden zu lassen (vgl. S. 23f. und S. 46).

Der vorgeschlagene Zusatz zu § 2 HAG. erledigt ferner die unangenehmen Streitfragen, die stets die Rechtsanwendung störend beeinflussen, wenn es sich darum handelt, die rechtliche Art des Heimarbeitsvertrages festzustellen.[1])

Der Heimarbeitsvertrag als Arbeitsvertrag bedeutet endlich eine Vereinfachung der Gesetzesvorschriften und damit eine Förderung des Verständnisses für den Gesetzesinhalt: der § 119b RGO. kann wegfallen; der § 5,2 AOG. würde folgenden Inhalt erhalten:

„Heimwerker, die fremde Hilfskräfte beschäftigen, sind nicht Angehörige der Gefolgschaft des Betriebes, für den sie arbeiten";

der § 20,2 HAG. hätte zu lauten:

„Heimwerker mit fremden Hilfskräften sind durch eine Betriebsordnung nicht zu erfassen" (vgl. oben S. 34f.). Endlich entfallen ebenfalls die immer mit mehr oder minder großer Rechtsunsicherheit verknüpften Schlüsse aus der Rechtsähnlichkeit (vgl. oben S. 54/55).

Das Dritte Reich hat es sich zur Aufgabe gesetzt, die Gesetze einfach und leicht verständlich für die Allgemeinheit abzufassen. Der zu § 2 HAG. in Vorschlag gebrachte neue Absatz erfüllt diese Forderung. Er führt zugleich eine bereits seit langem begonnene Entwicklung zu ihrem Abschluß.

[1]) Vgl. zu der Streitfrage Lutz-Richter, Soziale Praxis vom 7. 3. 1933 Sp. 282, denselben in Heft 15 der Herschild-Schriftenreihe 1933 S. 38; Hueck-Nipperdey-Dietz § 1 Anmerkung 14 S. 25; Mansfeld-Pohl § 1 Anm. 3c S. 95; Dersch S. 29; Oertmann Deutsches Arbeitsvertragsrecht S. 13f. und S. 17f.; Molitor, SchliW. 1926 S. 27; Urteil des Reichsfinanzhofs vom 14. 7. 1928 — VI 9 774/27 — in RZfA. 1929 Sp. 194f.

Verzeichnis der benutzten Bücher und Schriften

1. Lehrbücher, Einzeldarstellungen.

Bücher, K.: Entstehung der Volkswirtschaft. Bd. I 1919, 11. Aufl.; Bd. II 1918.

Cohen, Herbert: Die deutsche Herrenkonfektion. Hamburg 1927.

Dockendorf, Hans: Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit. Jena 1936.

Fähndrich, Ernst: Der Entgeltschutz in der deutschen Heimarbeit. Jena 1935.

Fritsche, Vera: Kollektive Lohnregelung in der Herrenkonfektion. Elberfeld.

Gäbel, Käthe: Heimarbeitsreform im Kriege. Berlin 1918.

Gäbel und v. Schulz: Die Heimarbeit im Kriege. Berlin 1917.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd. I, 5. Aufl. 1931.

Joerges, Rudolf: Führer und Gefolgschaft. Erfurt 1934.

Kaskel-Dersch: Arbeitsrecht. 4. Aufl. 1932.

Loewenthal, Wolfgang: Lohngewerbetreibender gleich Arbeitnehmer. Diss. Jena 1927.

Landsberg, Elisabeth: Heimarbeit und Heimarbeitsreform, Bericht für die Heimarbeitsausstellung 1925.

Nikisch, Arthur: Die Grundformen des Arbeitsvertrages. 1926.

Molitor, Erich: Wesen des Arbeitsvertrages. Schriftenreihe des Instituts für Arbeitsrecht. Leipzig 7, 1925.

Oertmann, Paul: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. 1923.

Richter, Lutz: „Die Heimarbeit" in der Heerschild-Schriftenreihe, Heft 15, 1933.

Rohde, Wilhelm: Das Hausgewerbegesetz. 1925.

Rümelin: Dienstvertrag und Werkvertrag. 1905.

Schmidt, Rudolf: Bürgerliches Recht. Stuttgart 1927.

Schieckel: „Hausgewerbetreibende" in der ArbRKartei, Heft 495.

Siebert, Wolfgang: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. Hamburg 1935.

Schutz den Heimarbeitern. Denkschrift an Bundesrat und Reichstag 1901.

2. Kommentare.

Conrad und Floegel: Kommentar zur Reichsgewerbeordnung 1931.

Dersch: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 1934.

Esders und Renerkens: Gesetz über die Heimarbeit. Berlin 1935.

Gaupp-Stein-Jonas: Kommentar zur ZPO. 15. Aufl. 1935, ferner 14. Aufl. Stein-Jonas 1928/29.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 1934.

Landmann-Rohmer: Kommentar zur Gewerbeordnung. 1928 und 1932.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit. 1934.

Mansfeld-Kalckbrenner: Gesetz über die Heimarbeit vom 23. 3. 1934 mit Durchführungsverordnung. Nachtrag: Zweite Durchführungsverordnung vom 20. 2. 1935.

Pfundtner-Neubert: Das neue deutsche Reichsrecht seit 1933.
Oertmann, Paul: Recht der Schuldverhältnisse. Berlin 1910.
Reichsgerichtsräte-Kommentar. 8. Auflage 1934.
Soergel: Bürgerliches Gesetzbuch, 5. Aufl. 1931.
Wagemann-Preiser: Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze. Heft V, Frauenschutz Schutz der Jugendlichen und Kinder, Hausarbeitsgesetz. Berlin 1933.
Warneyer: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 1923 und 1927.

3. Zeitschriften

Arbeitsrecht.
Arbeitsrechtskartei, Loseblatt-Lexikon des Arbeits- und Sozialrechts, herausgegeben vom Amtsgerichtsdirektor Kallee.
Arbeitsrecht und Schlichtung.
Arbeitsrecht und Volkstum. 1934, 1935.
Deutsches Arbeitsrecht.
Jahrbücher des Arbeitsrechts.
Juristische Wochenschrift.
Monatshefte für NS.-Sozialpolitik.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Reichsarbeitsblatt.
Schlichtungswesen.
Soziale Praxis. 1925, 1926.
Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht.

4. Entscheidungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte.

Lebenslauf

Geboren bin ich am 9. Februar 1908 in Berlin als Sohn des Kaufmanns Hugo Wolff.

Von 1914 bis 1922 besuchte ich das Köllnische Gymnasium in Berlin, wegen Auflösung dieser Anstalt dann das Berlinische Gymnasium zum Grauen Kloster, wo ich 1927 die Reifeprüfung bestand.

Anschließend besuchte ich die Universitäten Berlin und Halle zwecks Studiums der Rechtswissenschaften und promovierte am 26. Juni 1936 in Halle. Während meiner Studienzeit bin ich im Einzelgroßhandel und Fabrikbetrieben (Weberei) tätig gewesen.

Vorlesungen habe ich in Berlin bei den Professoren Kipp, Triepel, Kohlrausch, Titze, Dersch, Peters, in Halle bei den Professoren Hein, Schmidt, Joerges, Siebert, Schwinge und Isele gehört.

Ich bin besonders Herrn Dr. Isele verpflichtet, der mich bezüglich des notwendigen Materials in dankenswerter Weise unterstützt hat.